

Zwischen Emphase und Exklusion: Gleichstellungspolitik in der Exzellenzinitiative von 2005 bis 2007

Von der Fakultät für **Geistes- und Erziehungswissenschaft**
der Technischen Universität Carolo-Wilhelmina zu Braunschweig

zur Erlangung des Grades
Doktorin der Philosophie (Dr. phil.),

genehmigte Dissertation
von

Simone Kibler
aus Eckernförde

Eingereicht am: 25.03.2011

Mündliche Prüfung am: 18.07.2011

Referent: Herr Prof. Dr. Andreas von Prondczynsky

Korreferentin: Frau Prof. Dr. Heidemarie Kemnitz

Druckjahr: 2011

Vorwort

Die vorliegende Arbeit entstand am Institut für Erziehungswissenschaft der TU Braunschweig im Rahmen eines Promotionsvorhabens. An dieser Stelle habe ich zahlreichen Personen zu danken, die mich auf meinem Weg von der Ideenskizze zur fertigen Arbeit begleitet haben.

Zunächst danke ich sehr herzlich meinem Doktorvater, Herrn Prof. Dr. Andreas von Prondczynsky, der mir die Möglichkeit zur Promotion geboten und mich in allen Belangen stetig unterstützt sowie in entscheidenden Phasen ermutigt hat. Desweiteren danke ich ebenso herzlich Frau Prof. Dr. Heidemarie Kemnitz, die sich bereit erklärt hat, als Zweitgutachterin tätig zu werden sowie Prof. Dr. Carla Merschmeyer-Brüwer und PD Dr. Thomas Gatzemann für ihr Mitwirken in der Promotionskommission.

Den Gleichstellungsbeauftragten der von mir untersuchten Hochschulen danke ich herzlich für ihre Mitwirkungsbereitschaft, ihre Offenheit und ihren stets herzlichen Empfang. Auch ohne sie hätte diese Arbeit in dieser Form nicht entstehen können.

Zahlreiche Kolleginnen haben dazu beigetragen, dass die Zeit am Institut für mich nicht nur fachlich, sondern auch menschlich zu einer wichtigen wurde. Danken möchte ich (in alphabetischer Reihenfolge): Dr. Kirsten Aust, Daniela Bartholome, Dr. Pamela Bogdanow, Viktoria Gräbe, PD Dr. Dr. Gabriele Graube, Dr. des. Susanne Kannenberg und Vanessa Schardt.

Für unermüdliches Lesen meiner Arbeitsinhalte und regen Gedankenaustausch danke ich sehr herzlich Dr. Manuela Hahn, Viktoria Gräbe und Vanessa Schardt.

Für Hilfe im Umgang mit der nicht immer einfachen Formatvorlage danke ich Dr. des. Susanne Kannenberg, für Unterstützung bei der Anfertigung der Excel-Diagramme Anke Renneberg.

Eine wichtige Stütze waren für mich zudem alle Freunde und Bekannten, die mir ununterbrochen die Daumen gedrückt und mitgefiebert sowie die nötige Abwechslung und Zerstreuung geboten haben.

Ohne meine Familie, die mich in der Entscheidung unterstützt hat, zurück in die Hochschule zu gehen und mir einen steten Rückhalt geboten hat, wäre ich nicht so gut durch

diese nicht immer einfache Zeit gekommen. Ebenso danke ich meinem Freund Stephan, der alle Höhen und Tiefen am nächsten miterlebt und nicht aufgehört hat, an mich zu glauben, mich zu ermutigen und zu bestätigen. Den letztgenannten sei diese Arbeit gewidmet.

Simone Kibler, März 2011

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal nach Wirtschaftssektoren im internationalen Vergleich, 2007 (CEWS/GESIS)	42
Abbildung 2: Übersicht über Ansätze, Strategien und Instrumente zur „Vision“ Gleichstellung (nach Müller/Sander 2009, S. 107).....	49
Abbildung 3: Das EFQM-Modell (nach Lay et al. 2009, S. 2)	66
Abbildung 4: Modifiziertes Modell der strukturierten Inhaltsanalyse (in Anlehnung an Mayring 2003, S. 84, eigene Darstellung)	136

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Erziehungswissenschaft und Bildungspolitik im Vergleich (nach Stamm 2007, S. 4, eigene Darstellung)	14
Tabelle 2: Ad hoc-Initiativen in anderen Ländern mit ihre Ähnlichkeiten mit der deutschen Exzellenzinitiative (nach Gläser/Weingart 2010, S. 241)	72
Tabelle 3: Konzepte zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft in Exzellenzclustern und Graduiertenschulen (nach Sondermann et al. 2008, S. 35 u. 37, eigene Darstellung)	95
Tabelle 4: Budgetanteile für Gleichstellungsarbeit im Vergleich (eigene Darstellung) ..	153
Tabelle 5: Qualität und Quantität gleichstellungspolitischer Maßnahmen geförderter Hochschulen im Überblick (eigene Darstellung)	156
Tabelle 6: Qualität und Quantität gleichstellungspolitischer Maßnahmen nicht geförderter Hochschulen im Überblick (eigene Darstellung)	157

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BA	Bachelor
BLK	Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BuKoF	Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
CEWS	Center of Excellence Women and Science
DAAD	Deutscher Akademischer Austauschdienst
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
ECTS	European Credit Transfer System
EFI	Expertenkommission Forschung und Lehre
EFQM	European Foundation for Quality Management
GESIS	Gesellschaft sozialwissenschaftlicher Infrastruktureinrichtungen
HRK	Hochschulrektorenkonferenz
iFQ	Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung
KMK	Kultusministerkonferenz
NPM	New Public Management
OECD	Organisation for Economic Co-Operation and Development
TQM	Total Quality Management
WR	Wissenschaftsrat

Vorwort.....	1
Abbildungsverzeichnis.....	3
Tabellenverzeichnis.....	3
Abkürzungsverzeichnis.....	4
A Einführender Teil.....	9
1 Einleitung.....	9
1.1 Erziehungswissenschaft und Bildungspolitik: eine Verhältnisbestimmung.....	12
1.2 Aktueller Stand der Forschung und Quellenlage.....	16
1.3 Hochschule als Organisation.....	19
2 Der Bologna-Prozess: Wegbereiter eines Wandels der Hochschulen in Deutschland.....	23
2.1 Der Bologna-Prozess.....	24
2.1.1 Die Einführung gestufter Studiensysteme.....	26
2.1.2 Mobilität im Hochschulbereich.....	31
2.1.3 Qualitätssicherung im Hochschulbereich.....	34
2.2 Resümee.....	37
3 Die Rolle der Frau im Kontext gegenwärtiger hochschulpolitischer Strömungen .	40
3.1 Status quo (ante?): Marginalisierung weiblicher Exzellenz im deutschen Wissenschaftssystem.....	41
3.2 Frauenpolitik im Spiegel ihrer strategischen Ausprägungen.....	44
3.2.1 Frauenförderung.....	45
3.2.2 Gender Mainstreaming.....	46
3.2.3 Managing Diversity.....	52
3.3 Frauenpolitik im Spannungsfeld Hochschule: Vom „Stiefkind“ zum Qualitätsmoment.....	55
3.3.1 Gleichstellungspolitische Programmatik im Hochschulkontext.....	58
3.3.1.1 Die Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.....	59

3.3.1.2	Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG	60
3.3.1.3	Das Professorinnenprogramm des BMBF	61
4	Die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder	62
4.1	Vorüberlegungen zum Exzellenzbegriff	63
4.2	Die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder: ein bildungspolitisches Programm im Fokus	68
4.2.1	Leitmotiv Internationale Wettbewerbsfähigkeit	70
4.2.2	Leitmotiv Forschungsförderung am Beispiel des Exzellenzclusters	77
4.2.3	Leitmotiv Nachhaltigkeit	83
4.2.4	Leitmotiv der Ausbildung von Spitzen und der Anhebung der Qualität des Hochschul- und Wissenschaftsstandortes Deutschland in der Breite	87
4.3	Die Rolle der Gleichstellung der Geschlechter in der Exzellenzinitiative.....	90
4.3.1	Allgemeine Beobachtungen	90
4.3.2	Beobachtungen in den einzelnen Förderlinien	96
4.3.2.1	Graduiertenschulen	96
4.3.2.2	Exzellenzcluster	96
4.3.2.3	Zukunftskonzepte.....	97
B	Empirische Untersuchung	99
1	Konzeption eines qualitativ-empirischen Untersuchungsdesigns.....	99
1.1	Zusammenfassung der bisherigen Darstellungen.....	99
1.2	Die Entwicklung der Forschungsfragen und Darlegung des in die Untersuchung eingegangenen Vorwissens.....	100
1.3	Kennzeichen qualitativer Forschung	102
2	Forschungstheoretischer Zugang: Das leitfadengestützten Experteninterview ..	105
2.1	Die Begründung der Methodenwahl	105
2.2	Festlegung der Gütekriterien	106
2.3	Das Prinzip der Offenheit in qualitativen Untersuchungsverfahren.....	109
2.4	Das leitfadengestützte Experteninterview.....	112
2.4.1	Die Konzeption der Interviewleitfäden	115
2.4.1.1	Die Formulierung der Fragen in den Interviewleitfäden	116

2.5	Der forschungspraktische Zugang	121
2.5.1	Auswahl und Charakterisierung der Interviewpartnerinnen	121
2.5.2	Die Auswahl der zu untersuchenden Hochschulen	125
2.5.3	Der Feldzugang	126
2.5.4	Die Nachbereitung der Interviews.....	127
2.5.5	Die Festlegung der Transkriptionsregeln.....	128
2.6	Die Auswertung des Interviewmaterials: edv-gestützte strukturierende Inhaltsanalyse in Anlehnung an Mayring	129
2.6.1	Zur Einführung: Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring.....	130
2.6.2	Möglichkeiten und Grenzen der qualitativen Inhaltsanalyse.....	131
2.6.3	Das Datenmaterial: Eine Charakterisierung	133
2.6.4	Analyseziel: Strukturierende Inhaltsanalyse	134
2.6.5	Vorgehensweise beim Kodieren und Gütekriterien der Analyse	136
2.6.6	Bearbeitung des generierten Datenmaterials mit MaxQDA	138
2.7	Ergebnisaufbereitung	139
2.7.1	Stellenwert der Gleichstellungspolitik in den untersuchten Hochschulen	139
2.7.2	Subjektive Einschätzung der Einflussmöglichkeiten als Gleichstellungsbeauftragte	144
2.7.3	Finanzielle Situation der Hochschulen	149
2.7.4	Gleichstellungspolitische Maßnahmen und Strategien.....	155
2.7.4.1	Qualität und Quantität	155
2.7.4.2	Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen	158
2.7.4.3	Annahme und Evaluation von Maßnahmen.....	161
2.7.5	Entwicklungstendenzen der Gleichstellungspolitik im Zuge der bundesdeutschen Exzellenzinitiative	163
2.7.5.1	Stellenwert der Gleichstellung in der Exzellenzinitiative	163
2.7.5.2	Gegenseitige Beeinflussung von Exzellenzinitiative und Gleichstellung	165
2.7.5.3	Einfluss der Exzellenzinitiative auf die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten	167
2.7.5.4	Veränderungsstrategien zur Erhöhung der Förderchance im Rahmen der Exzellenzinitiative.....	168

2.7.5.5	Konzeption von Maßnahmen.....	170
2.7.5.6	Die Rolle vom Gleichstellung im Hearing.....	171
2.7.5.7	Veränderungen in der Außendarstellung	173
2.7.5.8	Veränderungen der Konkurrenzsituation	175
2.7.5.9	Veränderungen im Leitbild der Hochschulen	176
2.7.5.10	Erhöhung der Attraktivität durch Gleichstellungspolitik	178
2.8	Schlussbetrachtung.....	179
2.8.1	Thesengeleitete Schlussbetrachtung	179
2.8.2	Weitere Erkenntnisse	185
3	Fazit: Gleichstellungspolitik und Exzellenzinitiative: zwischen Emphase und Exklusion?.....	186
4	Literaturverzeichnis	193

A Einführender Teil

1 Einleitung

Demographischer Wandel und Globalisierung verändern gesellschaftliche und politische Strukturen und tragen neue Anforderungen an das deutsche Hochschulwesen heran. Die Bedeutung von Bildung¹ tritt hierbei zunehmend in den Vordergrund. So verbleibt diese nicht mehr nur als Bedingung für eine bessere gesellschaftliche Teilhabe und als entscheidender Faktor der individuellen Entwicklung, sondern erfährt im Zuge der Transformation unserer Gesellschaft zur global agierenden Informations- und Wissensgesellschaft als bedeutender Standortfaktor im ökonomischen Wettbewerb eine Aufwertung. Schneider (2008) konstatiert: „Es ist kein Zufall, dass Bildung und Innovation aus demselben Zeitgeist generiert wurden: Bildung als die Vermittlung sachlicher, fachbezogener und sprachlicher Kompetenzen und ihre Institutionalisierung haben den Grund für die Moderne und ihren Fortschritt durch Innovation gelegt.“ (S. 152) Diesen Fortschritt durch Innovation erhofft man sich in Deutschland auch weiterhin, ist er doch Garant für ein erfolgreiches Bestehen im sich verschärfenden internationalen Wirtschafts- und Wissenschaftswettbewerb.

Eine qualitativ hochwertige Hochschulbildung als Teilvoraussetzung einer innovationsfähigen Gesellschaft bedarf einer adäquaten Finanzierung, da Investitionen in Bildung und Forschung als Voraussetzungen für eine positiv-dynamische wirtschaftliche Entwicklung gesehen werden können. Die OECD bescheinigt Deutschland in puncto Bildungsausgaben Nachholbedarf:

„Während die Mitgliedstaaten der OECD im Jahr 2007 durchschnittlich 5,7 % ihres BIP in Bildungseinrichtungen (Kinderhorte, Kindergärten, Schulen, Hochschulen) investierten, lag dieser Wert in Deutschland bei 4,7 %. Die höchsten Anteile erreichten Island (7,8 %), die USA (7,6 %) und Dänemark (7,1 %).“ (BMBF/KMK 2010, S. 15)

Die finanzielle Regulierung der Bildungsausgaben wird unter anderem durch die Bildungspolitik vorgenommen. Diese befindet sich in der schwierigen Situation, eine Entscheidung zwischen flächendeckender Grundfinanzierung und Förderung einzelner Spit-

¹ Zum Wandel des Bildungsbegriffes vgl. u. a. Wimmer 2005, ausführlicher Koller 2005

zenprojekte treffen zu müssen, auch wenn es letzterer vor dem Hintergrund der immer wieder aufscheinenden Chancengleichheitsdebatte an Popularität mangelt. Dabei ist weiterhin zu bedenken, dass Bildungspolitik im Kanon der oben skizzierten Veränderungen zunehmend der Standortsicherung dient und ihre Aufgabe somit an Komplexität gewinnt. Diese wird weiterhin forciert durch den Wandel der deutschen Hochschullandschaft, der Krisenrhetorikern unerschöpfliches Substrat zu sein scheint. Die zunehmend betriebswirtschaftliche Ausrichtung der Hochschule erschüttert ihr traditionales Selbstverständnis,

„[d]enn hinter dem Bekenntnis zur auch weiterhin schützenswerten traditionellen Autonomie von universitärer Forschung und Lehre versteckt sich nur unzureichend verhüllt die klare Forderung nach marktwirtschaftlicher Kundenorientierung in der Wissensvermittlung und –aufbereitung einerseits, wie die Ausrichtung an der Ökonomisierung, wie Verwertbarkeit produzierten Wissens andererseits.“ (Kimmich/Thumfart 2004, S. 9)

So lässt sich resümierend ein komplexes Wirkungsgeflecht aus gesellschaftlichen Erwartungen, betriebswirtschaftlichen und bildungspolitischen Anforderungen, Bildungsauftrag und international wachsendem Innovations- und Ökonomisierungsdruck diagnostizieren, das auf die ohnehin krisengeschüttelten Hochschulen einwirkt.

Diese komplexe Gemengelage verlangt geradezu nach der Definition neuer bildungspolitischer Wegmarken, als welche die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zweifelsohne gesehen werden kann.

Die Exzellenzinitiative als bedeutende deutsche bildungspolitische Initiative bricht auf der Folie einer Lancierung internationaler Wettbewerbsambitionen mit der Tradition des deutschen Gleichheitsparadigmas der Hochschulen und befeuert eine vorher nicht gekannte Differenzierungsdynamik der deutschen Hochschullandschaft, besonders in forschungsspezifischer Hinsicht. Mit dieser Strategie soll versucht werden, eine überdurchschnittliche Mobilisierung hiesiger Hochschulen für einen Wettbewerb internationaler Dimension zu erzielen und die Prosperität international erfolgreicher Hochschulen besonders hinsichtlich ihrer Innovationskraft und ihrer Attraktivität im Wettbewerb um die besten Köpfe zu duplizieren. Eine ausführliche, politisch wie öffentlich geführte Debatte führte letztendlich zur Durchsetzung dieses nach wie vor nicht unumstrittenen Vorhabens. Doch gerade die internationale Ausrichtung des Wettbewerbs bewirkte die Akzentuierung einer Problematik, die vormals zwar politisch wahrgenommen, aber dennoch eher als Staffage verblieb: das Potenzial der Frauen als bedeutendem Teil wissenschaftlicher Exzellenz. Deutschlands Gleichstellungspolitik war nicht in der Lage, den

hohen, an sie gestellten Ansprüchen gerecht zu werden, so dass es Frauen im internationalen Vergleich hierzulande nach wie vor schwerer haben, in Spitzenpositionen – und dieses betrifft auch den Wissenschaftsbereich – vorzurücken. Dieses Defizit sowie in der Konsequenz die dringend notwendige Abhilfe ließ die Exzellenzinitiative in einer scharfschnittigen Kontur deutlich werden.

Es sind Indikatoren lokalisierbar, welche die Vermutung nahe legen, dass im Zuge des ersten Durchgangs der Exzellenzinitiative in ausgewählten deutschen Hochschulen Anstrengungen unternommen wurden, gleichstellungspolitische Programmatiken auf der Exzellenzagenda zu forcieren. Diese Entwicklung ist Ausgangspunkt der vorliegenden Dissertationsschrift. Es soll gefragt werden, inwiefern Synergieeffekte zwischen der bundesdeutschen Exzellenzinitiative in ausgewählten Hochschulen mit Förderung in der Förderlinie der Zukunftskonzepte und ihrer Gleichstellungspolitik ausgemacht werden können. Darüber hinaus ist von Interesse, ob und wenn ja in welchem Ausmaß diese Synergien – sofern sie bestehen – im Sinne eines spill-overs auch in Hochschulen ohne ausgeprägte Förderung vorhanden sind.

Die vorliegende Forschungsarbeit gliedert sich in zwei grundlegende Teile, einen einführenden (A) und einen empirisch-konzeptionellen Teil (B). Teil A markiert einleitend wichtige grundlegende Klärungen und fixiert das Verständnis der Hochschule als Organisation. Eine Verhältnisbestimmung zwischen Erziehungswissenschaft und Bildungspolitik folgt. Es wird konstatiert, dass es Anliegen einer umfassenden Erziehungswissenschaft sein sollte, sich mit bildungspolitischen Implikationen (auch in genderspezifischer Hinsicht) auseinanderzusetzen und ihre Auswirkungen auf die Organisation der Hochschule zu hinterfragen. Dabei sollte sich die Erziehungswissenschaft nicht explizit in den Dienst der Bildungspolitik stellen, sondern ausgewählte Bezugspunkte tangieren.

Ausführliche Ausführungen zum Bologna-Prozess skizzieren sodann in Kapitel A/2 die Angriffspunkte für eine veränderte Wahrnehmung der Gleichstellung sowie die Prämisse für die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder. Es wird zu zeigen sein, inwiefern der Bologna-Prozess Anschlussmöglichkeiten für den Exzellenzwettbewerb und die Basis für eine Aufwertung der Rolle der Frau im hochschulischen Kontext bot. Anschließend wird in Kapitel A/3 entwickelt, wie es um die Rolle der Frau im Kontext hochschulpolitischer Strömungen bestellt ist. Überlegungen zur Exzellenzinitiative, die anhand einer leitmotivisch justierten, systematischen Analyse in Kapitel A/4 angestellt werden und ihre Verknüpfung mit der Bedeutung der Frau in diesem Kontext beschließen den einführenden Teil.

Teil B nimmt die in Teil A herausgearbeiteten Entwicklungslinien auf und führt diese in ein thesengeleitetes, aber gleichzeitig offenes Erkenntnisinteresse. Detaillierte Explikationen lassen die Anlage einer qualitativ-empirischen Analyse zur Erhellung des geschilderten Erkenntnisinteresses zu. Dabei geht es um die Herausarbeitung der Rekonstruktion einer sozialen Tatsache mittels leitfadengestützter Experteninterviews (vgl. B/2). Als wesentliches Auswertungsverfahren wird eine edv-gestützte, strukturierende Inhaltsanalyse herangezogen.

Die Bedeutung der so gewonnenen Befunde wird abschließend zu thematisieren sein (siehe B/3).

1.1 Erziehungswissenschaft und Bildungspolitik: eine Verhältnisbestimmung

Soll im Folgenden die Abarbeitung genuin bildungspolitischer Ideen erfolgen, so drängt sich in diesem Zusammenhang geradezu die Frage nach dem Verhältnis zwischen Erziehungswissenschaft und Bildungspolitik auf. Erziehung und Bildung sind eindeutiges Kerngeschäft der Erziehungswissenschaft. Ihre Anhänge *Wissenschaft* und *Politik* jedoch verwischen die Eindeutigkeit dieser Zuordnungen und lassen differente Verwertungszusammenhänge vermuten. Die weiteren Überlegungen sollen das Verhältnis zwischen Erziehungswissenschaft und Bildungspolitik näher charakterisieren und für diese Arbeit konkretisieren.

„Bildungspolitik ist ein Herrschaftsbereich, der meist in erziehungswissenschaftlichen Grundlagenwerken, Untersuchungen und Hochschulcurricula ein Schattendasein führt.“ (Feldmann 2005, S. 232) Schon diese Aussage kennzeichnet eine Unausgewogenheit zwischen Bildungspolitik und Erziehungswissenschaft, der weiter nachgespürt werden soll. Resonanzboden für weitere Überlegungen bietet wie so oft das Feld der Kritik. Weiler (2003) bescheinigt der Erziehungswissenschaft Praxisferne, moniert aber auch, dass sie die Bildungspolitik „sträflich im Stich“ ließe und sie ihrer Pflicht, bildungspolitische Entscheidungen empirisch zu erhellen und kritisch zu begleiten, in einem kaum angemessenen Umfang nachkomme (vgl. S. 184). Weilers Argumentationslinie koppelt sich an die Idee, Erziehungswissenschaft müsse für Bildungspolitik nützlich sein und spiegelt so eine wesentliche Annahme im Diskurs um das Verhältnis zwischen eben beiden. Dieses so implizierte Verhältnis muss hinterfragt werden und führt uns damit zu den jeweiligen Aufgaben von Erziehungswissenschaft und Bildungspolitik. Pelinka (1997) definiert Bildungspolitik wie folgt:

„Unter Bildungspolitik wird die systematische Ordnung und Entwicklung der Bildung im Rahmen eines politischen Systems verstanden. Dazu zählt [sic] insbesondere das Schulwesen, das Hochschulwesen und die außerschulische Erziehung. In einem modernen politischen System ist die Bildungspolitik daher Objekt der Intentionen der verschiedensten Interessengruppen sowie Gegenstand des Wettbewerbs der politischen Parteien.“ (S. 158)

Bildungspolitik befindet sich also immer im Spannungsfeld von Wählergruppen und Parteienwettbewerb und verliert damit in gewisser Weise an Objektivität. Diese hingegen erhofft man sich mehr von der Erziehungswissenschaft, die freigesetzt von Handlungszwängen und Entscheidungsproduktion allein auf die Erarbeitung von Wissen und Erkenntnis ausgerichtet ist (vgl. Stamm 2007, S. 3).

Nachfolgende Tabelle (Tabelle 1) vertieft die sich hier bereits andeutenden Diskrepanzen zwischen Erziehungswissenschaft und Bildungspolitik.

Tabelle 1: Erziehungswissenschaft und Bildungspolitik im Vergleich (nach Stamm 2007, S. 4, eigene Darstellung)

<u>Dimension</u>	<u>Bildungspolitik</u>	<u>Erziehungswissenschaft</u>
Zeit	<ul style="list-style-type: none"> • Problembereiche erfordern kurzfristige Bearbeitung und differenzierte Beantwortung von Fragen 	<ul style="list-style-type: none"> • Angemessenes Zeitbudget f. wissenschaftl. Arbeiten notwendig, • Anspruch: wissenschaftl. Qualität
Arbeitszugänge	<ul style="list-style-type: none"> • Entscheidungsorientiert, • Fragen linear, meist technologisch zu beantworten, • Termintreue und Komplexitätsreduktion erforderlich 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyseorientiert, • auf Qualität der Methodik und techn. Perfektion ausgerichtet, • oft komplexe Ergebnislage
Politische Fixierung	<ul style="list-style-type: none"> • Parteipolitische und finanzielle Zwänge und Interessen, teilweise intransparent 	<ul style="list-style-type: none"> • Untersuchung, aber nicht Hinterfragung der ihr vorgelegten Ziele

Es wird fraglich, inwiefern Erziehungswissenschaft und Bildungspolitik vor diesem Analyseergebnis einander dienlich sein könnten. Stamm (2007) entlastet das problematische Verhältnis nicht: „Sicher ist, dass die Nutzbarmachung von erziehungswissenschaftlichem Wissen und die Verwendungspraktiken durch die Bildungspolitik ein ungeklärtes und schwieriges Geschäft bleiben müssen.“ (S. 9) Dennoch unternimmt sie eine konstruktive Wendung dieser Schwierigkeit, indem sie danach fragt, inwiefern „am ehesten eine Passung zwischen Erziehungswissenschaft und bildungspolitischen Abnehmern erreicht werden kann.“ (ebd.) Ihr Plädoyer befürwortet die Beibehaltung der Differenz, die jedoch durch eine Optimierung der Anwendungsfähigkeit erziehungswissenschaftlichen Wissens Minimierung erfahren soll. Stamm leitet aus dieser Zielstellung sieben Leitideen ab (vgl. S. 10), an denen sich erziehungswissenschaftliche Forschung orientieren kann. Diese Leitideen können im Kontext der vorliegenden Forschungsarbeit nicht vollständig übernommen werden, auch, weil Stamm ihre Ausführungen auf Auftragsfor-

schung bezieht, um die es sich hier nicht handelt. Anschlussfähig sind jedoch folgende Gedanken:

- Forschung muss wissenschaftliche Befunde so vorlegen, dass bildungspolitisch Verantwortliche ihr Vorwissen in sinnvoller Art damit verknüpfen können. Dieses geschieht hier, indem zunächst Vorwissen über Forschungsgegenstand und –kontext dargelegt und anschließend im Sinne der Konzeption einer empirischen Studie aufgegriffen wird, die wiederum ihre Anbindung an das Vorwissen erfährt.
- Erziehungswissenschaftler² müssen den Denkstil ihrer Auftraggeber verstehen und sich um eine adäquate Ergebnisaufbereitung kümmern, indem das Forschungsprodukt einen Übersetzungsprozess durchläuft und eine „positive Trivialisierung“ angestrebt wird. Dieses ist hier möglich im Zuge der stark strukturierenden Auswertungsverfahren, mit deren Hilfe eine Reduktion der Komplexität des Datenmaterials sowie eine bündige Aufbereitung der Ergebnisse angestrebt werden. Die Nachvollziehbarkeit der Methodwahl und Referenz auf vorhandene Befunde werden ausführlich in Teil A und B thematisiert.
- Forschungsergebnisse müssen zeitgerecht und verfügbar sein, wenn sie gebraucht sind. Dieses ist mit dieser Arbeit ausdrücklich angestrebt.
- Erziehungswissenschaftliche Forschung sollte Nutzungskriterien enthalten. Es wird versucht werden, aus den hier gewonnenen Ergebnissen Handlungsanregungen abzuleiten.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, ist auch eine Aufarbeitung des Forschungsstandes und der Quellenlage unabdingbar, wie sie im Weiteren erfolgt.

² In dieser Arbeit wird im Wesentlichen die männliche Personalform verwendet. Weibliche Personen sind ausdrücklich eingeschlossen. Die weibliche Form wird immer dann verwendet, wenn es sich tatsächlich ausschließlich um Frauen handelt.

1.2 Aktueller Stand der Forschung und Quellenlage

Mit der Erforschung von Hochschule im Spannungsfeld genderspezifischer Auswirkungen der Exzellenzinitiative wird in dieser Arbeit ein hochsensibles und aktuelles Forschungsfeld betreten.

Besonders die Exzellenzinitiative wird nicht nur im wissenschaftlichen Umfeld ausführlich thematisiert, sondern weist auch in der medialen Darstellung, insbesondere in den Printmedien, eine hohe Präsenz auf. Beides ist vermutlich der Tatsache geschuldet, dass die Durchführung der Exzellenzinitiative ein kontrovers diskutiertes Vorhaben war. Während der Tenor der Printmedien oft ein kritischer und die Darstellung in einigen Fällen nicht so differenziert ist, wie man es wünschen würde (so wird zum Beispiel oft begrifflich nicht trennscharf gearbeitet, wenn von einer Eliteuniversität gesprochen wird und diese Bezeichnung für eine Hochschule Verwendung findet, die Fördermittel in der dritten Förderlinie der Zukunftskonzepte erhält), bemühen sich die Vertreter der scientific community um eine differenziertere Sichtweise auf die Vorgänge, wobei sie häufig ihre eigenen Meinungen zur Thematik einbringen, die zwischen den Polen der Befürwortung und der Ablehnung der Exzellenzinitiative hin und her schwingt. Bei der Sichtung geeigneter Quellen ist also die Tatsache mitzu(be)denken, dass es sich bei dem Diskurs um die Exzellenzinitiative um einen brisanten, mitunter einseitig beleuchteten Topos handelt.

Die hier angestrebte wissenschaftliche Aufbereitung der gleichstellungspolitischen Vorgänge im Rahmen der Exzellenzinitiative klammert aus Gründen der Sachlichkeit und der wissenschaftlichen Angemessenheit mediale Darstellungen zunächst aus. Die Publikationen zur Exzellenzinitiative erstrecken sich im Wesentlichen auf die üblichen Formen wissenschaftlicher Quellen: Monografien, Herausgeberwerke und Zeitschriftenartikel. In dieser Arbeit werden besonders Publikationen der DFG und des Wissenschaftsrates (WR) rezipiert, die häufig online erscheinen. Bei ihnen handelt es sich im Wesentlichen um Richtlinien und Empfehlungen zur Umsetzung der Exzellenzinitiative, die sich hervorragend zu einem kritischen Abgleich mit Publikationen über die Exzellenzinitiative eignen, um diese gegebenenfalls zu relativieren oder auch zu bestätigen und grundlegende Definitionen aus „erster Hand“ zu geben.

Weiterhin berücksichtige ich Arbeitspapiere des Institutes für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ). Das iFQ legte zwei Publikationen vor, die in diese Arbeit Eingang finden werden. Zum einen handelt es sich um die Dokumentation einer Tagung nach den ersten Förderentscheidungen, in denen Ziele der Exzellenzinitiative und erste

Auswirkungen aus verschiedenen Blickrichtungen thematisiert werden (Hornbostel et al. 2008), zum anderen um einen Bericht über Beobachtungen aus der Implementierungsphase (Sondermann et al. 2008). Dieser fußt auf der Auswertung einer Vielfalt empirischen Datenmaterials.

Es sind drei wesentliche Publikationszeitpunkte auszumachen, nämlich

- vor der Durchführung der ersten Wettbewerbsrunde der Exzellenzinitiative
- wettbewerbsbegleitend und
- nach den jeweiligen Wettbewerbsrunden.

In der wissenschaftlichen Literatur ist eine überwiegend kritische Rezeption des Wettbewerbsvorhabens zu verzeichnen. Die Kontextualisierung weist dabei ein großes Spektrum der Topoi auf, die hier exemplarisch vermerkt werden sollen. Es handelt sich dabei beispielsweise um

- systematische Auseinandersetzungen mit der Begrifflichkeit Exzellenz, die weniger oft intensiv (z. B. bei Gonon 2008, Bröckling 2009) als eher beiläufig erfolgt,
- Wettbewerbskonditionen (z. B. Pasternack 2008),
- Beobachtungen der einzelnen Förderlinien (u. a. Sondermann et al. 2008, Schreiterer 2010, Gerhards 2010, Gaethgens 2010), die vorwiegend in bilanzierender Perspektive erfolgt,
- die internationale Perspektive auf den Wettbewerb (z. B. Hinderer 2007, Gläser/Weingart 2010) sowie
- seine differenzierende Funktion (u. a. Teichler 2008, Wintermantel 2008).

Ausgewählte Publikationen beleuchten zudem die Problematik erfolgloser Anträge im Rahmen der Exzellenzinitiative (Scharff 2008, Simon et al. 2010) und die Perspektive der Nachwuchsförderung (Moes 2008, Koenig 2010).

Resümierend kann gesagt werden, dass spekuliert respektive beobachtet wird, welche Auswirkungen die Exzellenzinitiative auf die deutsche Bildungslandschaft hat oder haben könnte.

Die wissenschaftliche Publikationsdichte ist dabei nicht so hoch wie man vermuten würde. Dieses mag der Tatsache geschuldet sein, dass die erschienenen Publikationen mit-

unter bereits ein großes Themenspektrum abdecken. Dieses ist insbesondere bei Sammelwerken der Fall.

Auch die hier angestrebte Verbindung der Exzellenzinitiative mit einer geschlechtersensiblen Lesart findet sich in der Literatur und wurde bereits thematisiert, zum Beispiel bei Burkhardt (2008) oder weniger ausführlich bei Sondermann et al. (2008). Grundlage hierfür sind abermals die Vorgaben des Bundes, der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und des Wissenschaftsrates, die in ausgewählten Publikationen einsehbar sind und/oder erläutert werden. In die Arbeit Eingang finden werden zudem Ergebnisse zweier CEWS-Rankings von 2007 und 2009. Das CEWS (Center of Excellence Women and Science) legt regelmäßig deutschlandweit durchgeführte Rankings zur Gleichstellungsorientierung der deutschen Hochschulen vor und evaluiert hierbei automatisch geförderte Hochschulen mit.

Die Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg begleitet zudem den Prozess der Umsetzung der Exzellenzinitiative in gleichstellungspolitischer Hinsicht forschend in allen drei Förderlinien über einen Zeitraum von fünf Jahren und trägt somit dazu bei, eine umfassende Sichtweise auf die gleichstellungspolitischen Prozesse während der Exzellenzinitiative zu entwickeln. Das Projekt wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), dem Europäischen Sozialfonds für Deutschland und der Europäischen Union. Die Forscher im besagten Projekt bedienen sich einer Vielfalt an Forschungsmethoden, zu denen auch Interviews gehören. Eine Fokussierung aber der subjektiven Sichtweise ausgewählter Gleichstellungsbeauftragter auf die Vorgänge während der Exzellenzinitiative, wie sie in dieser Arbeit geleistet werden soll, sowie die Hinterfragung der Übertragbarkeit auf an der Exzellenzinitiative im Wesentlichen unbeteiligte Hochschulen, steht dort nicht im Zentrum des Erkenntnisinteresses. Auch sind der Autorin im Rahmen ihrer Recherchen keine derartigen Bemühungen bekannt geworden. Somit ist es mein Anliegen, diesen blinden Fleck mit den folgenden Ausführungen zu erhellen und zu einem vertieften Verständnis der gleichstellungspolitischen Vorgänge im Rahmen der Exzellenzinitiative aus subjektiver Perspektive ausgewählter Expertinnen zu gelangen. Dabei geht es im vorliegenden Kontext darum, aus dem aufgeführten Quellbestand weitergehende Forschungsfragen abzuleiten und diese im empirisch-analytischen Teil dieser Arbeit zu beantworten.

Vorher jedoch ist festzulegen, welches Verständnis von Hochschule in dieser Arbeit grundlegend sein soll. Der folgende Abschnitt widmet sich dieser Problematik.

1.3 Hochschule als Organisation

Im Kern dieser Arbeit geht es um Hochschule und ihre Veränderbarkeit durch Eingriffe wie die Exzellenzinitiative in einer geschlechtersensiblen Lesart.

Dabei ist zu klären, aus welcher Perspektive Hochschule hier thematisiert werden soll, um so eine Hintergrundfolie für diese Arbeit und die Möglichkeit für bestimmte theoretische und begriffliche Berührungspunkte zu schaffen. So problematisiert auch Müller (2004), dass bei den gegenwärtigen Diskursen kaum präzisiert wird, welches Universitätsverständnis ihnen zugrunde liegt (vgl. S. 105). Dieser Problematik möchte ich im Folgenden begegnen. Dabei geht es hier weniger darum, die angestregten Vorüberlegungen im Laufe der Arbeit theoretisch-systematisch durch zu deklinieren, sondern mehr darum, für *eine mögliche* Sichtweise zu sensibilisieren und diese, wo möglich, aufzugreifen.

Hinzuziehen möchte ich hierfür die Idee der Hochschule als Organisation. Diese Perspektive taugt zum einen dazu, unsere gesellschaftlichen Verhältnisse zu spiegeln, zum anderen können auf dieser Basis Kennzeichen der Hochschule als Organisation entfaltet werden, die im Laufe dieser Arbeit nutzbar gemacht werden können.

Die Zugänge zu Theorie und Praxis der Organisation sind vielfältig, so dass hier eine Gesamtschau ihrer wichtigsten Merkmale insbesondere in Bezug auf Hochschule und kurze begriffliche Überlegungen stattfinden sollen. Es ist nicht das Ziel meiner Ausführungen, mich einer bestimmten Schule (z. B. systemtheoretische oder neoinstitutionalistische) zu verschreiben. Dieses ist für eben skizziertes Vorhaben nicht zwingend erforderlich und würde den Blick auf Hochschule, der hier zugrunde liegen soll, zu sehr einengen.

Bornwasser (2009) sieht den Ursprung von Organisationen in einer zunehmenden Industrialisierung Ende des 19. Jahrhunderts, durch welche die Landwirtschaft durch Manufaktur und Industrie hinsichtlich Beschäftigtenzahl, Kapitalinvestition und Produktionswert überholt wurde. Fabriken wurden hierbei mehr und mehr zu Sammelbecken unselbständiger Arbeitnehmer, Konzentrationen und Investitionen nahmen neben einer kontinuierlich wachsenden Nachfrage nach Gütern immer unüberschaubarere Größenordnungen an (vgl. S. 38). „All das zwang zu Rationalisierung, zu mehr Planung, zu besserer Kontrolle, zu mehr Effizienz und zu besseren Renditen einerseits, andererseits aber auch zur Notwendigkeit, sich intensiv um die soziale Frage in den Betrieben zu kümmern.“ (ebd.) Organisationen wurden so zu einem „überdauernden Strukturmerkmal“

(Bornewasser 2009, S. 39, ausführlicher zur Geschichte der Organisation vgl. auch Luhmann 2000, S. 11 ff., mit gesellschaftstheoretischen Bezügen vgl. Geißler 2000, S. 68 ff.). Luhmann (2000) verdeutlicht, mit welcher, man könnte aufrüttelnd, aber nicht pejorativ formulieren, betriebswirtschaftlichen Ideologie man es bei der genaueren Betrachtung von Organisationen zu tun bekommt: „Die Prämisse von Organisationen ist das Unbekanntsein der Zukunft und der Erfolg von Organisationen liegt in der Behandlung dieser Ungewissheit: ihrer Steigerung, ihrer Spezifikation und der Reduktion ihrer Kosten.“ (S. 10)

Spätestens bei der Durchsicht genuin wirtschaftswissenschaftlich orientierter Werke (wie z. B. Bornewasser 2009, Schulte-Zurhausen 2005, etwas allgemeiner im Zuschnitt Bea/Göbel 2010) stellt sich die Frage der Transferfähigkeit dieser rein betriebswirtschaftlichen Konzeptionen auf den Hochschulsektor. Nichtsdestotrotz müssen sich die deutschen Hochschulen gegenwärtig ihrer marktwirtschaftlichen Position, die durch den Bologna-Prozess und der damit verbundenen Europäisierung des Hochschulraumes eine beispiellose Forcierung erfuhr (vgl. A/2), stellen. Dabei konstatiert Stichweh (2005), dass es sich bei der Universität um eine der frühesten Verkörperungen des Prinzips Organisation handelt, da sie bereits vor etwa 750 Jahren, am Beginn ihrer Geschichte, als Kooperation eine organisationsähnliche Verfassung aufwies (vgl. S. 123).

Geißler (2000) arbeitet konstitutive Merkmale für Organisationen im Allgemeinen heraus:

„Ein erstes Merkmal, das für alle Organisationen (...) konstitutiv ist, ist, daß Organisationen Erscheinungen sind, die in psychischen, sozialen und physischen Kontexten operieren und in ihnen erkennbar sind, weil sie sich von ihnen *unterscheiden* [kursiv im Original, S. K.], d. h. eine Grenze haben, die deutlich macht, welche psychischen, sozialen und materiellen Phänomene zu einer Organisation gehören und welche nicht.“ (S. 17)

Organisationen besitzen also Geißler zufolge Grenzen. Diese müssen von der Organisation selbst hervorgebracht bzw. entwickelt und verteidigt werden. So also sind Organisationen als „grenzensetzende Gemeinschaften“ (ebd.) zu sehen. Was aber kennzeichnet weiterhin eine Organisation, insbesondere, wenn von Hochschule die Rede sein wird?

Begegnen wir der Organisation zunächst auf begrifflicher Ebene, so finden wir hier ein „Konzept mit schillernder Bedeutung“ (Bornewasser 2009, S. 22) vor. Schon die begriffliche Unterteilung der Organisation ist durchaus unterschiedlich. Bornewasser beispielsweise unterscheidet den ganzheitlichen, den strukturellen, den funktionalen und den instrumentellen Organisationsbegriff. Schulte-Zurhausen (2005) hingegen beschränkt

sich auf den institutionalen, den instrumentalen und den funktionalen Organisationsbegriff. Bea und Göbel (2010) addieren den prozessorientierten Organisationsbegriff (vgl. S. 2 ff.), während bei Schreyögg (2008) auch noch der konfigurative Organisationsbegriff zu finden ist. Bereits hier zeigt sich, wie schwierig es ist, die Hochschule im Dickicht der Vorstellungen von Organisation zu verorten, ja es stellt sich sogar die Frage, ob die Hochschule überhaupt nur einer dieser Vorstellungen von Organisation gerecht werden kann. Diese Frage kann aufgrund der Vielzahl der Perspektiven mit großer Wahrscheinlichkeit verneint werden, so dass fixiert werden muss, welches Verständnis der Organisation dieser Arbeit zugrunde gelegt werden soll.

Schreyögg (2008) weist darauf hin, dass der institutionelle Organisationsbegriff³ ein durchaus gebräuchlicher ist und den instrumentellen Organisationsbegriff weitgehend abgelöst hat. Im Sinne eines institutionellen Organisationsbegriffes wird ihm zufolge eine Organisation durch folgende Elemente gekennzeichnet (vgl. S. 9):

Spezifische Zweckorientierung: Organisationen sind auf spezifische Zwecke hin ausgerichtet. Diese decken sich meist nur partiell mit den persönlichen Zwecken der Organisationsmitglieder oder die Organisationsmitglieder sehen die Erfüllung der Organisationszwecke nur aus einer utilitaristischen Perspektive, also als Mittel zur Erreichung der eigenen Zwecke. In der Regel verfolgen Organisationen mehrere, einander partiell widersprechende Ziele (z. B. Liquidität und Rentabilität oder Flexibilität und Effizienz).

Geregelte Arbeitsteilung: Organisationen konstituieren sich aus den Handlungen mehrerer Personen. Ihre Aufgabenaktivitäten werden nach einem der Absicht nach rationalen Muster geteilt und verknüpft werden. Dieses Muster transferieren Organisationen in Erwartungen (Regeln, Stellenausschreibungen), an denen sich das Handeln der Mitglieder ausrichten soll. Auf diese Weise wird das Verhalten der Mitglieder begrenzt vorhersehbar, so dass übrige Organisationsmitglieder ihrem eigenen Handeln dieses zugrunde legen können. Die Einhaltung dieser Regeln konstituiert sich über Mitgliedschaftsbedin-

³ Der hier verwendete Organisationsbegriff vermischt offenbar Organisation und Institution. Die Problematik der Unterscheidung von Organisation und Institution soll in diesem Rahmen nicht behandelt werden. Der interessierte Leser findet hierzu ausführlichere Hinweise z. B. bei Kuiper/Thiel (2009).

gungen. Als Organisationsstruktur wird ebendieses Regelungs- bzw. Erwartungsmuster bezeichnet.

Eine Organisationsstruktur gehört zu den wesentlichen Definitionsmerkmalen einer Organisation. Durch die Organisationsstruktur (Kollektiv mit geregelter Arbeitsteilung) wird in der Regel ein Leistungsvorteil erzielt.

Beständige Grenzen: Wie auch Geißler (2000) sieht Schreyögg als weiteres Zentralelement des institutionellen Organisationsbegriffes Grenzen, die eine Unterscheidung in organisatorische Innen- und Außenwelt (Umwelt) ermöglichen. Diese Grenzziehung ermöglicht Mitgliedschaften und somit Mitglieder. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass sie bereit sind, die Bedingungen der geregelten Arbeitsteilung zu erfüllen. Organisatorische Mitgliedschaften sind in der Regel Teilmitgliedschaften, da nur ein Teil der Handlungen der jeweiligen Organisation gilt. Andere Handlungen gelten anderen Organisationen oder freien Zwecken (Partialinklusion).

Transferieren wir dieses Organisationsverständnis auf den Bereich der Hochschule, so können wir feststellen, dass alle Kennzeichen, die Schreyögg in Bezug auf den institutionellen Organisationsbegriff nennt, auch auf die Hochschule zutreffen.

Ein weiteres Element, das Organisationen kennzeichnet, nimmt Schulte-Zurhausen (2005) hinzu. Er sieht Organisationen als offene, soziale Systeme. Dabei versteht er unter einem System „eine gegenüber der Umwelt abgegrenzte Gesamtheit von Elementen (..), die miteinander in Beziehung stehen“ (S. 1). Die Kennzeichnung als „soziales System“ weist dabei einen Bezug auf „menschliche Elemente“ (ebd., S. 2) aus. Organisationen sind ihm zufolge offene Systeme, weil sie zwar Grenzen aufweisen, aber in einer wechselseitigen Beziehung zu ihrer Umwelt stehen (vgl. ebd.).

Folgen wir den eben angestregten Überlegungen, so kristallisiert sich eine Sichtweise der Hochschule heraus, die dieser Arbeit zugrunde gelegt werden soll. Insofern können wir die Hochschule zunächst verstehen als institutionelle Organisation, die

- zweckorientiert, zielgerichtet und arbeitsteilig agiert,
- die über Mitglieder verfügt, welche sich freiwillig der vorherrschenden Struktur fügen,
- die über Grenzen nach Innen und Außen verfügt, jedoch als offenes soziales System in einer Wechselbeziehung zu ihrer Umwelt steht.

Diese Sichtweise wird im Folgenden dort aufgegriffen werden, wo sich organisationale Bezüge anbieten. Der nächste Abschnitt wird zeigen, wie der Bologna-Prozess als große Bildungsreform in das organisationale Gefüge der Hochschule eingriff und so einen Nährboden für weitere Veränderungen bildete, die ausführlicher zu thematisieren sein werden (siehe A/3 und A/4).

2 Der Bologna-Prozess: Wegbereiter eines Wandels der Hochschulen in Deutschland

In der deutschen Hochschullandschaft vollzieht sich ein beispielloser Wandel. Er soll in der Wiederherstellung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit deutscher Hochschulen kulminieren, die sich etwa seit den 1990er Jahren in vielfältigen Krisen befinden (vgl. dazu ausführlich Stölting/Schimank 2001). Der Wandel ist gekennzeichnet durch verschiedenartige Umbrüche und neue Vorgaben, die erst im Konzert ihre volle Wirkmacht entfalten. Als Hauptsteuerungsakteure im Wandlungsprozess sind die DFG und der Wissenschaftsrat zu identifizieren. Der Bologna-Prozess als Antrieb oder auch Katalysator dieses Wandels wird im Kontext dieser Arbeit in zweierlei Weise relevant. Zum einen verleiht er der gegenwärtigen Gleichstellungspolitik in Deutschland eine stärkere Relevanz, denn

„[e]in Mehr an Bildungsqualität und Chancengleichheit soll vor allem durch Wettbewerb erzielt werden. Durch staatliche Deregulierung erhalten Hochschulen mehr Autonomie und Gestaltungsspielraum für ihre Profilbildung – auch im Bereich der Gleichstellungspolitik.“ (Esch 2008, S. 8)

Auch Kirsch-Auwärter (2002) sieht Handlungsspielräume für Gleichstellungspolitik

„überall dort, wo das Hochschulmanagement mit neuen Aufgabenfeldern konfrontiert ist, die eine Ausdifferenzierung hochschulinterner und – übergreifender Regelwerke an der Schnittstelle von wissenschaftlicher und administrativer Steuerung erforderlich machen (...).“ (S. 103)

Durch den Bologna-Prozess entstanden viele solcher Aufgabenfelder, auf deren Grundlage ein verändertes Verständnis und eine veränderte Wahrnehmung von Gleichstellungspolitik ermöglicht wurden.

Zum anderen kann auf der Folie des Bologna-Prozesses die bundesdeutsche Exzellenzinitiative als weiteres kontrovers diskutiertes, wettbewerbsforcierendes Element bildungspolitischer Steuerung gesehen werden, das den Ausdifferenzierungsprozess der deutschen Hochschullandschaft beschleunigt, eine organisationale Entwicklung erzwingt und darüber hinaus zu einem veränderten Verständnis von Forschung und Lehre beiträgt.

Damit erweist sich die Darstellung dieser Grundzüge der Hochschulreform als unerlässlich, um die Grundsteine für eine Veränderungskultur der Gleichstellungspolitik an deutschen Hochschulen plausibel zu machen und um die Gestalt des Wandels als Kulisse für die weiter unten darzustellende Exzellenzinitiative näher charakterisieren zu können.

Im Folgenden entfalte ich in zunächst analytischer Differenzierung maßgebliche Umbrüche im Zuge des Bologna-Prozesses und resümiere dann den Wandel in seiner Gesamtheit. Dabei sind im vorliegenden Kontext die Einführung der Qualitätssicherung im Hochschulbereich und die Steigerung der Mobilität besonders relevant, da diese neue Anforderungen an gleichstellungspolitische Konzepte und auch den Diversity-Gedanken herantragen (siehe A/3.2.3). Auch die Einführung des gestuften Studiensystems wird näher beleuchtet, da sie die Möglichkeit eröffnete, genderrelevante Themen in die neuen Studienstrukturen einzuflechten.

Wo die Möglichkeit besteht, werde ich die von mir unternommenen Ausführungen im Sinne der oben angestellten Vorüberlegung zur Hochschule als Organisation insbesondere in Hinblick auf Reformen theoretisch ergänzen. Anschließend möchte ich mich hier im Wesentlichen den Ausführungen Luhmanns (2000), der sich im Rahmen seines posthum erschienenen Werkes „Organisation und Entscheidung“ ausführlich mit strukturellem Wandel und der „Poesie der Reformen“ in Organisationen beschäftigt hat. Dabei sollen nur die Gedanken vertieft werden, die im vorliegenden Zusammenhang besonders wichtig und passend erscheinen. Eine vollständige Übertragung von Luhmanns systemtheoretischer Sichtweise von Reformen in Organisationen auf die Hochschule ist hier aus Gründen des Umfangs nicht das Ziel.

2.1 Der Bologna-Prozess

Luhmann (2000) formuliert einfach: „Reformen gehen auf Vorschläge zur Änderung bestehender Strukturen zurück.“ (S. 333) Diese strukturellen Änderungen im deutschen Hochschulwesen sind das Thema der folgenden Abschnitte. Dabei ist als Ausgangspunkt von Reformen die Absicht von Reformen stets mitzubedenken: „Reformen betreffen

Entscheidungen über Entscheidungsprämissen in der Absicht, den Gesamtzustand des Systems zu verbessern oder zumindest eine sich abzeichnende Verschlechterung aufzuhalten oder abzuwenden.“ (S. 337)

Luhmann unterstellt also bei der Durchführung von Reformen zunächst gute Absichten. Aber wie sieht die Realität aus?

Den Bologna-Prozess in seiner Gänze zu analysieren, ist Thema diverser Publikationen (vgl. z. B. Brändle 2010, mit deutlich negativer Färbung Scholz/Stein 2009, Schwerpunkt Bologna in Forschung und Lehre 6/2009, Walter 2006). In der vorliegenden Arbeit werden drei relevante Kristallisationspunkte des 1999 von den europäischen Bildungsministern auf den Weg gebrachten Bologna-Prozesses dargestellt, um die diffizilen kontextuellen Rahmenbedingungen der bildungspolitischen Exzellenzinitiative zu kondensieren. Dabei wird der tendenziell populärwissenschaftliche Diskurs in den Medien aus Gründen der Wissenschaftlichkeit ausgeklammert, gleichzeitig aber sei hiermit angemerkt, dass dort wohl selten einem bildungspolitischen Sujet vergleichbarer Platz eingeräumt wurde.

Der kontroverse öffentliche wie wissenschaftliche Diskurs um den Bologna-Prozess umfasst sowohl die emphatischen Jubelrufe seiner Befürworter als auch die kritischen Stimmen seiner Gegner. Luhmann (2000) erklärt dieses Phänomen vernunftgeleitet und entschärft es so in seiner Wirkung:

„Sobald die Reformabsicht bekannt wird, wird die Situation unübersichtlich. Es kommt zu Stellungnahmen dafür und dagegen, zu Modifikationen, zu Festlegungen und zu Vorwegnahmen der verschiedensten Art. Es kommt zu Verzögerungen und zu einem Oszillieren zwischen alten und neuen Vorstellungen, und die Reformabsicht muss in Anpassung an die sich ändernden Situationen immer wieder neu beschrieben werden. Die Durchführung der Reform erfordert dann strategisches Verhalten in immer neuen Situationen.“ (S. 333)

Die Stimmen der Befürworter und Gegner hier gegeneinander in die Waagschale zu werfen, ist nicht das Ziel meiner Ausführungen. Vielmehr geht es um die Skizzierung einer Prämisse, unter der bildungspolitische Prozesse in Gang gesetzt wurden, die nunmehr markant auf die deutsche Hochschullandschaft zurückwirken.

Luhmann (2000) hebt heraus, dass Reformen auf zwei unterschiedliche, gegensätzliche Weisen charakterisiert werden können. Er benennt zum einen die Reform

- als bessere Anpassung an Ideen und führt als Beispiel humanere Arbeitsbedingungen an. Die zum Anstoß der Reform notwendige Vereinfachung ergibt sich dabei aus den (neuen) Ideen,
- Zum anderen als bessere Anpassung an Realitäten (zum Beispiel schrumpfende Märkte). Diese Art der Reform ist im Wesentlichen durch Defekte motiviert (vgl. S. 336).

Die Europäisierung des Arbeitsmarktes und das Fortschreiten der Globalisierung erfordern die Internationalisierung der Hochschulen auf allen Ebenen als eine Anpassung an veränderte Realitäten, denn Internationalität ist ein Aushängeschild, mit dem sich viele Hochschulen gerne schmücken (vgl. Ebert/Fischer 2008, S. 245). Der Bologna-Prozess verfolgte im Wesentlichen das übergeordnete Ziel der Schaffung eines europäischen Hochschulraumes bis zum Jahr 2010, welches durch drei wesentliche Reformelemente erreicht werden soll:

- Die Einführung eines gestuften Studiensystems aus Bachelor- und Masterabschlüssen, die eine europaweite Vergleichbarkeit der Studienabschlüsse ermöglichen sollen,
- die Steigerung der Mobilität im Hochschulbereich sowie
- die Einführung und Verbesserung der Qualitätssicherung im Hochschulbereich (vgl. BMBF 2010).

Dabei wird der Prozess durch die Ausdifferenzierung transnationaler Akteursnetzwerke (Bildungsforscher) und Institutionen (OECD, EU) vorangetrieben, die laut Münch (2009) zunehmend symbolische Macht ausüben und nationale Akteure (Philologenverbände) und Institutionen (Kultusministerien, Schulämter) aus der herrschenden Position drängen (vgl. S. 30/31).

Um die drei genannten Reformelemente wird es im Folgenden gehen.

2.1.1 Die Einführung gestufter Studiensysteme

Beleuchten wir zunächst die Einführung eines gestuften Studiensystems näher. Die Reform der deutschen Universitätsabschlüsse, die vormals durch Diplom- und Magisterabschlüsse dominiert wurden, wird in Deutschland als Reaktion auf im internationalen Vergleich zu lange Studienzeiten, das mitunter hohe Alter der Absolventen sowie die

hohe Studienabbrecherquote legitimiert und ist weitgehend vollzogen. Im Studienjahr 2008 strebten 74% der Studienanfänger eines Erststudiums einen Bachelorabschluss an, während 8% mit einem Abschluss im Lehramt bzw. 18% ein „klassisches“ Universitäts-, Fachhochschul- oder Kunsthochschulstudium abschließen wollten (vgl. Statistisches Bundesamt 2009, S. 17). Dabei ermöglicht der Bachelorabschluss mit seiner kürzeren Studiendauer einen früheren Eintritt ins Berufsleben, und erst im Master, der leistungsabhängig nach Überwindung eines Numerus Clausus studiert werden kann, erfolgt eine Spezialisierung, die auch in eine Tätigkeit im wissenschaftlichen Bereich münden kann. Der Bachelor stellt somit zumindest seiner Idee nach eine praxisorientierte Ausbildung von Generalisten dar, die schnell in der Lage sein sollen, sich in neue Problemstellungen einzuarbeiten. Durch den früheren Berufseintritt der Bachelorabsolventen soll so einem im Zuge eines demographischen Wandels drohenden Fachkräftemangel vorgebeugt und schnell Arbeitnehmer für den Arbeitsmarkt bereit gestellt werden (vgl. dazu auch WR 2006, S. 27). Zudem bietet sich der Bundesrepublik nach Ratifizierung der Lissabonner Erklärung des Europäischen Rates aus dem Jahr 2000 so die Möglichkeit, sich dem OECD-Durchschnitt eines 40% Anteils von hoch qualifizierten Fachkräften anzunähern (vgl. zu dieser Thematik ausführlich Barz/Raidt 2009). Für die Absolvierung eines Masterstudiengangs werden die Absolventen des Bachelorstudiengangs nur bedingt einkalkuliert, denn im Schnitt soll die Mehrheit der Studierenden die Hochschule nach Erwerb des Bachelors zunächst für eine erste Berufstätigkeit verlassen (vgl. WR 2006, S. 59). Die Attraktivität der Bachelor-Studiengänge für die bildungspolitischen Akteure kann jedoch auch polemischer gefasst werden, wie es bei Liessmann (2009) der Fall ist: „Der Bachelor war unausgesprochen als Studienabschluss für Studienabbrecher gedacht. Wer bislang mangels Qualifikation an einer Diplomarbeit scheiterte, sollte nun zum Akademiker befördert werden.“ (S. 164)

Bank (2009) kritisiert, dass sich durch die Bachelorisierung „eine direkte Konkurrenz zwischen (billiger) Fachhochschule und (teurer) Universität“ (S. 236) ergibt. Zudem geraten Vertreter forschungsorientierter Fächer in die Lage, ihre Studiengänge plötzlich anwendungsorientiert gestalten zu müssen. Aber: Genau dieser Effekt ist nicht der Ausdruck einer Verfehlung des Reformzieles oder gar eine unerwünschte Nebenwirkung dieser, sondern vielmehr die Konsequenz dessen, was der Wissenschaftsrat für Deutschland eben als wünschenswert erachtet: die Diffundierung der binären Typendifferenzierung zwischen Universitäten und Fachhochschulen (vgl. WR 2006, S. 27ff.) als Reaktion auf den in Deutschland immer deutlicher sichtbar werdenden Fachkräftemangel. So war es zunächst sogar beabsichtigt, dass die Ausweitung des Studienangebots an den Fach-

hochschulen als Instrument zur Befriedigung des immer größer werdenden Bedarfs an Fachkräften dienen und diese Ausweitung sowohl durch den Ausbau der Fachhochschulen als auch durch eine Verlagerung einzelner Fächer von den Universitäten an die Fachhochschulen erfolgen sollte (vgl. ebd.). Dieses Vorhaben griff jedoch zu kurz und befriedigte nicht den hohen Bedarf an berufs- und praxisorientierten Studienangeboten, weshalb der Wissenschaftsrat (2006) eine Kurskorrektur vornahm:

„Den Universitäten sollten größere Gestaltungsspielräume eingeräumt werden, die eine stärkere Differenzierung zwischen den Fachbereichen der jeweiligen Universität wie auch zwischen den Universitäten ermöglichen. Dadurch könnten in längerer Frist neue, innovative Hochschultypen jenseits der bestehenden Einteilung in Universitäten und Fachhochschulen entstehen.“ (S. 41)

Hier wird sichtbar, inwiefern die Stratifizierung der deutschen Hochschulen jenseits der Exzellenzinitiative forciert und in andere Verwertungszusammenhänge gerückt wird.

Somit konkurrieren nun die Universitäten mit den Fachhochschulen und unterliegen im Wettkampf mitunter ihren curricularen Strukturen, die unter dem Etikett des Bachelors bei ähnlichen Studieninhalten in ein zeitliches Korsett gezerrt werden müssen. Dabei ist aber anzumerken, dass die Hochschulen durchaus mehr Gestaltungsspielraum bei der Gestaltung neuer Bachelor- und Masterstudiengänge hatten, als sie wahrnahmen. So zeigt Brändle (2010), dass Chancen von Hochschuleinrichtungen nicht genutzt wurden und aufgrund eines Mangels an Gestaltungsvorgaben der Guss alter Studiengänge in neue Formen lediglich ein Ausdruck der Hilflosigkeit zu sein schien (vgl. S. 120/121). Dennoch kann laut einer Studie von Heublein et al. (2008a) bei den Absolventen von Bachelor-Studierenden ein leichter Rückgang hinsichtlich des Studienabbruchs verzeichnet werden, was einer der Intentionen im Zuge der Umsetzung der Bildungsreform hinsichtlich der Studienstruktur gerecht wird. Im Bachelor-Studium an den Universitäten liegt die Quote des Studienabbruchs für die Studienanfänger der Jahre 2000 bis 2004 bei 25%. Dabei weisen die Autoren darauf hin, dass vieles dafür spräche, dass die universitären Bachelor-Studiengänge in den Sozialwissenschaften, in den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie in den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften zu einem deutlichen Rückgang des Studienabbruchs beigetragen haben (vgl. S. 2). Hier ist jedoch noch abzuwarten, um Langzeitprognosen zu erstellen.

Eine von der gewerkschaftsnahen Max-Traeger-Stiftung erstellte Expertise attestiert den neuen Masterstudiengängen eine hohe Undurchlässigkeit, da Bachelorabsolventen durch die Zulassungsbeschränkungen großen Schwierigkeiten beim Übergang vom Ba-

chelor zum Master gegenüberstünden. Dieses perpetuiere die hohe soziale Selektivität im deutschen Bildungssystem (vgl. Banscherus et al. 2009, S. 87). Dieses Ergebnis bestätigen auch Eßbach (2009), der ebenfalls die soziale Schließung als eine negative Folge der Bildungsreform herausarbeitet, sowie Bank (2009), der im Zuge seiner Analyse zu dem Ergebnis kommt, dass die Umstrukturierung des Hochschulsystems den Erhalt der Gestaltungsmacht für eine privilegierte Minderheit bedeute. Kontrastiert man dies jedoch mit der vom Wissenschaftsrat weiter oben herangezogenen Idealvorstellung, dass BA-Absolventen zunächst auf dem Arbeitsmarkt verbleiben sollen, überrascht dieser Befund nicht mehr, sondern verkommt zur erwartbaren Redundanz und der Einlösung eines bewusst getroffenen Kalküls, bei der man offenbar bereit ist, die soziale Schließung der hochwertigen Studienabschlüsse in Kauf zu nehmen. Zudem ist die Ausbildung an Fachhochschulen schlichtweg kostengünstiger als an Universitäten (vgl. Bank 2009, S. 238), so dass spätestens an dieser Stelle deutlich wird, warum die deutschen Fachhochschulen als ein Orientierungspunkt im Zuge der Hochschulreformen gelten.

Auf dem Arbeitsmarkt sind Skepsis und Zurückhaltung gegenüber dem Bachelorabschluss groß. Besonders in kleineren und mittleren Unternehmen fehlen Konzepte für die Frage danach, wo und wie Bachelorabsolventen beschäftigt werden könnten (vgl. Banscherus et al. 2009, S. 50). Zudem stellt Rehburg noch 2007 fest, dass letztgenannte Unternehmen erst dann auf die neuen Abschlüsse aufmerksam würden, wenn sich Absolventen der gestuften Studiengänge direkt bei ihnen bewerben würden (vgl. S. 203). Diesen Ergebnissen widerspricht in Teilen die Studie von Rasch (2008), die sich mit den Erwerbschancen von Bachelor- und Masterabsolventen des Faches Erziehungswissenschaft in der Wirtschaft beschäftigt. Hier wird trotz aller Ungewissheit ein Bedarf an gestuften Abschlüssen der Erziehungswissenschaft mit der Prognose der Erhöhung konstatiert, wobei aber auch hier Master-Absolventen größere Chancen als Bachelor-Absolventen eingeräumt werden.

Die eben ausführlich dargestellte Entwicklung eröffnete einen Raum für die zunehmende Berücksichtigung von Genderaspekten in der Lehre. Besonders für ingenieurwissenschaftliche Studiengänge beschäftigt sich Ihlen (2008) mit dieser Thematik:

„Der Bologna-Prozess eröffnet Chancen zur Neugestaltung und Veränderung bestehender Strukturen in der (ingenieurwissenschaftlichen) Hochschullehre. Elemente eines modernen, gleichberechtigten Berufsbildes können nun von Anfang an implementiert werden.“ (S. 77)

Ihsen zeigt, wie besonders für Natur- und Ingenieurwissenschaften im Rahmen der Neugestaltung von Studiengängen Gender berücksichtigt werden konnte:

„Im Rahmen einer Neugestaltung von Studiengängen bezieht sich die Betrachtung von Gender durch externe Gender-Experten/-innen nicht ausschließlich auf die quantitative Berücksichtigung von Frauen und Männern in den entsprechenden Studiengängen, sondern auch auf die Ausrichtung des Studienangebotes bzw. des abgeschlossenen Studiums auf soziale, ökologische, ökonomische und gesellschaftliche Anknüpfungspunkte, für die insbesondere Frauen ein besonderes Interesse haben und die bei der Einstellung von Absolventen und Absolventinnen auch für Unternehmen zunehmen relevant werden.“ (S. 80)

Kahlert (2003) sieht die Herstellung und Wahrung von Geschlechtergerechtigkeit in der Hochschule als *ein* wichtiges Handlungsfeld im Rahmen der Entwicklung zu einer geschlechtergerechten Hochschule. Die dahinterliegenden gleichstellungspolitisch und –praktisch relevanten Aspekte nennt Kahlert ebenfalls:

- Geschlechterverhältnis bei Studienbeginn, im Studium und bei Studienabschluss,
- Abbau der geschlechtsspezifischen Studienfachwahl,
- neue Lehrinhalte,
- Lehrinhalte zur Frauen- und Geschlechterforschung in der wissenschaftlichen Erstausbildung,
- Lehrinhalte zur Frauen- und Geschlechterforschung in der wissenschaftlichen Weiterbildung,
- geschlechtshomogene Lehr- und Studienangebote,
- geschlechtergerechte Hochschuldidaktik,
- geschlechtergerechte hochschuldidaktische Weiterbildung für Lehrende,
- geschlechtergerechte Studienstrukturen, -organisation und –beratung,
- Berufseinstiegsförderung von Studentinnen und Absolventinnen (vgl. S. 111).

Für die Implementierung dieser Aspekte in die Studienstrukturen der Hochschule bot der Bologna-Prozess, wie gezeigt, ein Möglichkeitenfenster und stärkte so das Bewusstsein für Geschlechterthematiken. Diese erfuhr auf Ebene der Forschung im Rahmen der Exzellenzinitiative eine weitere Forcierung (siehe A/4.3).

2.1.2 Mobilität im Hochschulbereich

Mit dem Bologna-Prozess wurden nachdrückliche Impulse in Richtung einer zunehmend internationalen Ausrichtung der deutschen Universitäten gegeben, die sich hier vorwiegend in Form der Studienstrukturreform manifestieren. Ihre Elemente, die im Folgenden näher zu charakterisieren sind, sollten eine größere internationale Mobilität von Studierenden, aber auch von Wissenschaftlern ermöglichen. Dieser Impuls wurde in logischer Konsequenz durch die Exzellenzinitiative aufgenommen und besonders für die Forschung forciert (siehe dazu A/4.2.2). In gleichstellungspolitischer Hinsicht wird die zunehmend geforderte Auslandsmobilität neue Erfordernisse an alle Ebenen des Diversity Managements (siehe dazu A/3.2.3) herantragen und seine flächendeckende Implementierung unabdingbar machen.

Im Folgenden wird die Mobilität unter Studierenden näher betrachtet. Für die Exzellenzinitiative ist die Mobilität des wissenschaftlichen Personals entscheidend, da sich hier aber ähnliche Befunde ergeben, wird diese abschließend kurz dargelegt und nicht ausführlich behandelt.

Brändle (2010) referiert drei unterschiedliche Arten von Mobilität: die innerstaatliche Mobilität, bei der Studierende im Rahmen ihres Studiums an eine andere Hochschule wechseln, die zeitweise Mobilität in einen anderen Staat für ein bis zwei Semester sowie die komplette Absolvierung eines Studiums im Ausland (vgl. S. 122). Meine folgenden Ausführungen beziehen sich auf die zweite, zeitlich limitierte Mobilitätsvariante.

Zur Steigerung der zeitlich limitierten Mobilität innerhalb des europäischen Hochschulraums erfolgte die inhaltliche Modularisierung der gestuften Studiengänge (vgl. zum Begriff der Modularisierung ausführlich Binder 2008). Dieser Vorgang wird im wissenschaftlichen Diskurs überwiegend im strukturellen Kontext der jeweiligen Hochschule und der jeweiligen Fächer behandelt. Dabei meint Modularisierung eines Studienganges seine Einteilung in selbstreferentielle, in sich abgeschlossene Lehreinheiten, die in einer curricular fixierten Reihenfolge studiert werden sollten. Hierdurch erhält das Studium einen schulischen Charakter, worin sich eine augenfällige Parallele zur oben dargestellten Angleichung der universitären Studienstruktur an die der Fachhochschulen ergibt. Dabei steigt der Notendruck für die Studierenden im Gegensatz zur vorhergehenden Studienstruktur um ein Vielfaches, weil jedes Modul nun bestimmte Prüfungsleistungen enthält, die benotet werden. Es gibt begründete Annahmen darüber, dass dieser Druck überdurchschnittlich häufig in psychischen Erkrankungen und Nervenkrankheiten kulmi-

niert (vgl. Banscherus et al. 2009, S. 30). Das Lehrpersonal sieht sich zeitgleich mit einem erheblichen Mehraufwand durch die Abnahme zahlreicher Prüfungsleistungen sowie dem bürokratischen Verwaltungsakt der erbrachten Leistungsscheine und Leistungen konfrontiert. An dieser Stelle ist die zunehmende Bürokratisierung des deutschen Hochschulstudiums in der Hochschulpraxis immer wieder sehr plastisch und wird faktisch präsent. Die Modularisierung birgt inhaltlich zudem oft die brisante Problematik, dass Studiengänge nicht grundständig umgestaltet, sondern gleiche Inhalte bei verkürzter Studiendauer und in Modulform studiert werden müssen. Diese Anforderung erfordert zuweilen artifizielle Verrenkungen aller Beteiligten und viel Fantasie bei der Benennung einzelner Module inklusive der Kernkompetenzen, die durch sie seitens der Studierenden erworben werden sollen, und führt zu den vielzitierten überbordenden Stundenplänen der Studierenden. Zudem regen sich nun auch Stimmen, die den Begriff der Kompetenz durchaus in Frage stellen. Grigat (2010) beispielsweise erachtet ihn als defizitär und entdeckt hinter dem politisch korrekten Gebrauch Machtinteressen. Der Begriff schneidet im Vergleich zum Bildungsbegriff deutlich schlechter ab. In der Folge erwachsen deutliche Probleme bei seiner Verwendung.

Zur Steigerung der Mobilität innerhalb des europäischen Hochschulraums soll weiterhin die Etablierung des mit der Modularisierung der Studiengänge verknüpften European Credit Transfer Systems (ECTS) als eines von mehreren Mobilitätsförderungsinstrumenten dienen. Das ECTS ist dabei keineswegs neu, sondern wurde bereits 1987 als Pilotprojekt im Rahmen des ERASMUS-Programms etabliert (vgl. Maiworm/Teichler 1995, S. 7). Seitdem wird es zur Anrechnung, Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen genutzt, um ihre Vergleichbarkeit innerhalb des europäischen Hochschulraumes zu gewährleisten, aber auch, um studentische Leistungen untereinander vergleichbar zu machen. Dabei ist die Etablierung dieses Instruments unterschiedlich weit fortgeschritten. In Deutschland ist das ECTS noch nicht vollständig etabliert (vgl. Banscherus et al. 2009, S. 73). Grundlage des ECTS sind die sogenannten Leistungspunkte, die Studierende im Laufe ihres Studiums erwerben. Diese messen den workload, also den Arbeitsaufwand, den ein Studierender in eine von ihm zu erbringende Leistung investieren muss. Europaweit sind für ein Bachelorstudium 180 ECTS-Punkte zu erbringen (vgl. Liessmann 2009, S. 165 sowie Bakic 2008, S. 111). Wurde eine Leistung erbracht, erhalten Studierende ihre Ergebnisse idealerweise in Form einer Beschreibung von Kompetenzen, die verdeutlichen soll, was Studierende wissen, verstehen oder leisten können, nachdem der Lernprozess abgeschlossen ist. Hier verschiebt sich der Fokus des Studienziels vom

Input (was muss der Student gehört haben?) zum Output (was muss der Absolvent wissen und können und wie verhält er sich dazu?) (vgl. Kreuzer 2007, S. 65).

In Deutschland ist das ECTS eine Voraussetzung für die Akkreditierung eines Studienprogramms. Dabei wird gegenwärtig die Beachtung der ECTS-Kriterien von den Akkreditierungsagenturen uneinheitlich gehandhabt. Auch die Beschreibung der Lernergebnisse wird häufig unzureichend vorgenommen, woraus sich erhebliche Diskrepanzen zwischen dem für das Erreichen der Lernergebnisse vorgesehenen und dem tatsächlichen Arbeitsaufwand ergeben (vgl. HRK 2006, S. 81). Hier lastet also die heterogene Handhabung des ECTS auf den Schultern der Studierenden. Auf unzureichenden Umgang mit dem System weist auch die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2007) hin. Hier wird bemängelt, dass das ECTS verkürzt mit den ECTS-Kreditpunkten gleichgesetzt werde, dass die Chancen und Grenzen des ECTS in seinen verschiedenen Anwendungsfeldern bisher falsch eingeschätzt und notwendige Verknüpfungen mit anderen Transparenzinstrumenten und Reformelementen nicht ausreichend beachtet würden (vgl. S. 5). Nachbesserungen hinsichtlich der Funktionalität und der Vereinheitlichung der Handhabung des ECTS sind somit sicherlich von Nöten. Doch auch aus pädagogischer Perspektive wird das ECTS nach Bakic (2008) fragwürdig:

„(...) Durch die präzise Formulierung von Lernzielen wird das Verständnis transportiert, dass Lernleistungen in (vormals so genannten) Bildungseinrichtungen in einer Wenn-Dann-Relation herstellbar sind und dadurch lehrveranstaltungsspezifischer Kompetenzerwerb möglich sei. Diese Auffassung setzt wahrlich einheitliche Maßstäbe. Was ursprünglich zum Programm werden sollte – die Unterstützung der Vielfalt durch Austausch –, wird somit ins Gegenteil verkehrt: die Erzeugung von Einfalt durch transnationale Anpassung.“ (S. 111/112)

Einfalt statt Vielfalt – an dieser Stelle scheint sich nicht nur eine Schwäche des ECTS zu manifestieren, sondern – so scheint mir – das Credo des gesamten Bologna-Prozesses. Welche Entwicklungen sind hinsichtlich der Auslandsmobilität deutscher Studierender im Bologna-Prozess letztendlich zu verzeichnen? Heublein et al. (2008) gelangen zu dem Resultat einer international vergleichsweise hohen Auslandsmobilität deutscher Studierender. Dabei kommen auslandsmobile Studierende häufig aus einem akademischen Elternhaus, sind an Universitäten immatrikuliert und streben nach einem medizinischen bzw. kultur- oder sprachwissenschaftlichen Studienabschluss. Etwa ein Drittel der deutschen Studierenden ist nicht an einem studienbezogenen Auslandsaufenthalt interessiert. Eine Wiederholungsstudie des Deutschen Akademischen Austauschdienstes

(DAAD) und des BMBF zur Internationalen Mobilität im Studium (2009) ermittelt eine leichte Erhöhung der studienbezogenen Auslandsaufenthalte im Gegensatz zum Jahr 2007 von 23% auf 26%. Allerdings wird auch angemerkt, dass hier von einem positiven Aufwärtstrend noch nicht gesprochen werden kann, da dieses Resultat einen Übergangswert darstellt, der sich kurzfristig wieder verringern kann (DAAD/BMBF 2009, S. 1). Zudem gipfeln die Resultate der angeführten Studie in der Vermutung, dass die Förderung der studentischen Auslandsmobilität vor allem Studierende in herkömmlichen Studiengängen erreicht haben, also Studiengänge, die mit einem Diplom, Magister oder Staatsexamen abschließen. Im Bachelorstudium zeigten sich diese Auswirkungen nur bedingt. Im Falle des Ausbleibens der unmittelbaren Integration der Auslandsmobilität in die Studiengänge, könne es sogar zu einer deutlichen Absenkung des Mobilitätsniveaus unter den deutschen Studierenden kommen, schließt die Studie. Die Entwicklung in den Masterstudiengängen könnte diesem Trend nicht unbedingt entgegen wirken (vgl. ebd., S. 15). Brändle (2010) analysiert die Bedingungen der Mobilität von Studierenden und von wissenschaftlichem Personal en detail und kommt zu dem Ergebnis, „dass die Mobilitätsförderung in Deutschland seit dem Beginn des Bologna-Prozesses nicht wesentlich ausgebaut wurde“ (S. 128) Ursächlich führt er hierbei auf Seiten der Studierenden die Genese der neuen Studienprogramme an, die Mobilität eher verhindern denn fördern, und bemängelt ein Defizit finanzieller Förderung studienbezogener Auslandsaufenthalte. Ebendies gilt auch für das wissenschaftliche Personal der Hochschulen, bei dem Mobilitätshindernisse vor allen Dingen durch starre arbeitsrechtliche Bestimmungen aufgebaut werden (vgl. S. 128/129). Die Zielvorstellungen der Bildungsminister sind hier also nicht erreicht worden.

2.1.3 Qualitätssicherung im Hochschulbereich

Die Einführung der Qualitätssicherung im Hochschulbereich ist im Kontext der vorliegenden Arbeit in zweierlei Hinsicht relevant. Zum einen wurde durch sie der Grundstein für eine veränderte Wahrnehmung der Gleichstellungspolitik als Qualitätsmerkmal deutscher Hochschulen gelegt (siehe dazu ausführlich A/3.3). Zum anderen wurde die veränderte Rolle der Qualitätssicherung erst ermöglicht durch marktähnliche Wettbewerbsstrukturen auf Basis der Modelle des New Public Managements (NPM) und Governance-Strukturen, die in der Exzellenzinitiative eine ausgeprägte Forcierung erfuhren (vgl. dazu

ausführlich A/4.2.1). Man kann also konstatieren, dass der Exzellenzwettbewerb hier eine Wurzel hat, die ich im Folgenden näher charakterisiere.

Der Implementierung universitärer Qualitätssicherungssysteme entspringt der gravierenden Veränderung der hochschulischen Steuerungs- und Lenkungsmodelle. Zum Qualitätsbegriff sei angemerkt, dass dieser auch im Hochschulwesen einem heterogenen Verständnis unterliegt (vgl. beispielsweise Vennarini et al. 2008, S. 132/133) und diese Problematik hier nicht gesondert erörtert werden soll.

Mit der Einführung und Verbesserung der Qualitätssicherung im Hochschulbereich erhoffte man sich, das kosten- und zeitintensive ex-ante-Kontrollsystem durch effizientere ex-post-Evaluation ersetzen zu können (vgl. Serrano-Velarde 2008, S. 79). Diese Ambition verband sich in den Hochschulen vielfach mit der Einführung neuer Steuerungsmodelle, wie zum Beispiel dem des NPM, das durch supranationale Organisationen, wie die Europäische Union und die OECD, international verbreitet wurde (vgl. Klieme/Tippelt 2008, S. 11). Beim NPM handelt es sich um „ein in der Betriebswirtschaftslehre entstandenes, umfassendes politisches Steuerungsmodell mit dem Ziel, staatliche Dienstleistungen effizienter, effektiver und markt- und bürgernäher auszuführen.“ (Braun 2001, S. 252) Es erweitert den Hochschulsektor zudem um Wettbewerbselemente in Hinblick auf knappe Ressourcen, von denen man sich sowohl eine Qualitätsverbesserung hochschulischer Aktivitäten als auch einen effizienteren Einsatz öffentlicher Mittel verspricht (vgl. Kehm/Lanzdorf 2005, S. 41). Auf die Hochschulen transferiert bedeuten die obigen Ausführungen, dass „Bildung und Wissenschaft als Selbstzweck abgelehnt werden“ (Braun 2001, S. 252) und zudem der Wandel von einer Angebots- zu einer Nachfragestruktur erkennbar wird. Hochschulen werden so zu Dienstleistern, wodurch ihr vormaliges Selbstverständnis eine massive Erschütterung erfährt und das eingangs skizzierte Verständnis der Hochschule als Organisation gefestigt wird. Die Eingriffe der Politik sind dabei massiv und bewirken die Erosion der Trennlinien zwischen den beiden Feldern, da die Politik zwar die Zielsetzung in Bezug auf globale qualitative und quantitative Zielvorgaben in Forschung und Lehre vorgibt, die Kapazitäten und das Budget setzen sowie die allgemeinen gesetzlichen und finanziellen Rahmenbedingungen der Hochschule sicherstellen wird, die operative Autonomie dagegen aber weiterhin den Universitäten zufällt (vgl. ebd., S. 254). Bilanzierend bewirkte das NPM nur bedingt den Ausgleich der universitären Schieflagen und vermochte den mit ihm verbundenen Hoffnungen nicht gerecht zu werden, so dass in der Konsequenz das Governance-Modell an Boden gewinnt (vgl. zusammenfassend Nickel 2009, S. 58). Ausführlich thematisieren Kehm und Lanzendorf (2005) das Governance-Regime für Hochschulen und führen aus, inwiefern die

Governance-Theorie sich von herkömmlichen Planungs- und Steuerungstheorien abhebt:

„Sie [die Governance-Theorie, S. K.] ist aus der Erkenntnis heraus gewachsen, dass die Annahme einer eindimensionalen Form der Regelung durch den Staat nicht mehr zeitgemäß ist, und berücksichtigt stattdessen alle denkbaren Formen sozialer Handlungskoordination (insbesondere Markt, Hierarchie und Netzwerke).“ (S. 42)

In der Praxis dominiert ein Mix aus Governance und NPM, wobei NPM die tragende Rolle inne hat. Zwischen beiden Steuerungsmodellen wird in der Praxis oft nicht trennscharf unterschieden, was Probleme für die genaue Differenzierung birgt (vgl. Nickel 2009). Die Grundsätze des NPM werden weitgehend ungefiltert auf das deutsche Hochschulsystem übertragen, und es fehlen Organisationsstrukturen und Managementtechniken für Hochschulen,

„die ihnen einerseits helfen, sich im Interessengegensatz von politischer Fremdorganisation und autonomer Selbstorganisation produktiv zu bewegen und andererseits aber auch das interne Konfliktfeld zwischen hierarchischer Selbststeuerung und akademischer Selbstorganisation so zu bearbeiten, dass gemeinsam getragene Lösungen entstehen.“ (ebd., S. 70)

Wo finden sich hier Schnittstellen mit dem Anspruch der Einführung oder Verbesserung eines Qualitätsmanagements im Kontext des Bologna-Prozesses? Nun, im Zuge der oben dargestellten Reformbewegung werden die Aufgaben der Leistungsbewertung professionellen Organen überantwortet: den Evaluations- und Akkreditierungsagenturen (vgl. Serrano-Velarde 2008, S. 79). Somit wird vor allem durch die Etablierung neuer Steuerungsmodelle nach Vorbild des ökonomischen Managements eine Ökonomisierungswelle in den Hochschulen erzwungen, die auch den vorher nicht oder nur marginal vorhandenen Bereich der Qualitätssicherung betreffen und Kennzahlenrhetorik unter dem Deckmantel von Evaluation, Akkreditierung und Rankings überhaupt erst ermöglichen. Diese Sichtweise unterstreichen Kussau und Brüsemeister (2007), wenn sie als Nachteil des NPM den hohen bürokratischen Aufwand unter anderem für den Hochschulbereich thematisieren und als verursachende Faktoren die sich in Weiterbildung, Schule und Hochschule findende Standardisierung und Indikatorisierung zum Beispiel mittels Qualitätsnormen, Berichtssystemen, Zertifizierung und Akkreditierung benennen (vgl. S. 20/21). Evaluation und Akkreditierung können bisher als tragende Säulen der Qualitätssicherung im Bereich Studium und Lehre gesehen werden, jedoch ist der Implementie-

rungs- und Entwicklungsgrad von Qualitätssicherungssystemen an den Hochschulen heterogen (vgl. Vennarini et al. 2008, S. 131). Die Akkreditierung der Studiengänge ist beispielsweise kostspielig und wird in ihrem Sinn oftmals hinterfragt. Konegen-Grenier (2006) beziffert die Kosten des zweistufigen Verfahrens mit durchschnittlich 13.000 Euro. Es umfasst die Selbstbewertung des Studiengangs durch die Hochschule und eine darauf aufbauende externe Begutachtung, die vor Ort stattfindet und von Vertretern der Wissenschaft und der Berufspraxis durchgeführt wird (vgl. S. 40/41, vgl. dazu auch Pasternack 2008, S. 198). Sie verweist auf die Problemlagen, die durch dieses Verfahren hervorgerufen werden. Bislang sind beispielsweise lediglich 24,5% der Studiengänge akkreditiert, außerdem ist die Akkreditierung allein kein Garant für die Hochwertigkeit der neuen Bachelor- und Masterstudiengänge. Konegen-Grenier schlägt alternativ die Akkreditierung von Gesamteinstitutionen auf der Basis gut dokumentierter hochschulinterner Qualitätssicherungsprozesse vor, die, gestützt auf ein wissenschaftsadäquates Controlling, belastbare Qualitätsinformationen liefern könnten (vgl. S. 46). Ob dieses so durchsetzbar und eine Durchsetzung überhaupt wünschenswert wäre, ist fraglich. Diese Sichtweise unterstreichen Vennarini et al. (2008):

„Nach Föderalismusreform sowie unter den Zeichen von Deregulierung, Hochschulautonomie und Profilierung von Hochschulen wird es ein einheitliches, für alle Hochschulen gültiges Modell der Qualitätssicherung bzw. Qualitätsmanagementsystem wohl nicht geben. Jede Hochschule in jedem Bundesland sollte und muss das für sie jeweils passende Konzept entwickeln und umsetzen.“ (S. 132)

Hier wird deutlich, dass die flächendeckende Durchsetzung von Gleichstellung als Qualitätskriterium einer Hochschule an den föderalen Strukturen Deutschlands scheitern könnte, sofern die jeweilige Hochschule es nicht als notwendig erachtet, diesen Punkt in ihrem Qualitätssicherungssystem zu verankern. Inwiefern das Label der Exzellenz diese Entwicklung zu befördern und somit eventuell die Qualität einer Hochschule zu beeinflussen vermag, wird die langfristige Perspektive auf die Exzellenzinitiative klarer zutage treten lassen.

2.2 Resümee

Für den Rahmen dieser Arbeit sind die wesentlichen Kristallisationspunkte des Bologna-Prozesses in analytischer Form differenziert worden, um nun darstellen zu können, welche enorme Wirkmacht dieser Prozess in Bezug auf das deutsche Hochschulwesen im

Konzert seiner wesentlichen Elemente entfaltet und vor welcher Kulisse die bundesdeutsche Exzellenzinitiative stattfindet.

Wie wir gesehen haben, hinterlässt die ambitionierte Zielsetzung im Rahmen des Bologna-Prozesses deutliche Einschnitte im deutschen Hochschulwesen. Zunächst erhöht sich der Grad der Angleichung unter den Universitäten, die sie zudem durch die Einführung der neuen Studienstruktur in Konkurrenz zu den Fachhochschulen treten lässt. Vermag das Label der Exzellenz diesen Konkurrenzdruck durch erhöhte Attraktivität für Studierende und wissenschaftliches Personal für geförderte Hochschulen zu nehmen und damit auch hinsichtlich des Wettbewerbs um Studierende ein neues Ausdifferenzierungskriterium zu schaffen? Diese Frage wird die Langzeitperspektive auf die geförderten Hochschulen eventuell beantworten. Andererseits wird der Wettbewerb insgesamt in einen internationalen Bezugsrahmen gehoben, der in logischer Konsequenz in der Exzellenzinitiative mit Blick nach Amerika ausgeweitet wird. Diese Konkurrenzsituation, die hohe soziale Selektivität der Studiengänge beim Übertritt in den Master, die bedingte Anschlussfähigkeit der Absolventen an den Arbeitsmarkt, die hohe Bürokratisierung und Output-Orientierung der Hochschulen auch durch die Implementierung von neuen Lenkungs- und Steuerungsansätzen sowie ein ausgeprägtes, mitunter betriebswirtschaftlich gedachtes Qualitätssicherungswesen verändern den Charakter der deutschen Hochschullandschaft und verlangen in der Konsequenz nach weiteren, neuen bildungspolitischen Lösungsansätzen. Zwar ist eine Tendenz zum Negativen deutlich erkennbar und wird allenthalben beklagt, aber ermöglicht nicht gerade das Erkennen des Negativen das Herbeiführen des Positiven? Zudem konstatiert Luhmann (2000): „Das skeptische bis pessimistische Urteil über Reformen in Theorie und Praxis hängt natürlich davon ab, dass man der Meinung ist, dass Reformen Erfolg haben *sollten* [kursiv im Orig., S. K.] oder anderenfalls gar nicht unternommen werden sollten.“ (S. 337) Hier wird deutlich, dass die zwangsläufige Erwartung eines Reformerfolgs eigentlich nur enttäuscht werden kann, da dieser Reformen in der Regel nicht inhärent ist. Zudem hebt Luhmann hervor: „Außerdem sieht man heute deutlicher, dass alle Reformen sowohl konstruktive als auch destruktive Auswirkungen haben und dass sie den Beobachtern freistellen, ob sie mehr auf die konstruktiven oder mehr auf die destruktiven Effekte achten.“ (S. 335) Die entstandenen Perspektiven auf die Geschehnisse im Rahmen der Bologna-Prozesse werden somit retrospektivisch theoretisch erklärbar.

Die gegenwärtige Situation der Hochschulen charakterisierend, kann mit Münch (2009) sicherlich eine Hybridisierung des Bildungssystems konstatiert werden, das dem Autor zufolge möglicherweise für eine sehr lange Übergangszeit fortbesteht und weder die

alten noch die neuen Ziele erreicht (vgl. S. 31). Fraglich ist hierbei jedoch, ob nicht unter dem Druck der Studierendenproteste eine gewisse Bereitschaft zum Aktionismus erzwungen werden konnte, die eine Hybridisierung über eine längere Zeitspanne zumindest relativiert. Inzwischen erkennen jedenfalls die Akteure früherer und gegenwärtiger Bildungspolitik an, dass die Reform des deutschen Hochschulwesens nicht den ursprünglich intendierten Zielen gerecht wurde. So räumte Annette Schavan in einem „ZEIT“-Interview vom 10. 12. 2009 ein, dass es ein Fehler war, die Hochschulen begleitend zur Studienreform nicht mit größeren Budgets auszustatten, wobei sie die Verantwortlichkeit bei Bund und Ländern sieht. Aber folgendes geschickt inszeniertes Szenario stimmt nachdenklich zugunsten des Bologna-Prozesses:

„Stellen Sie sich doch vor, Deutschland hätte sich als einziges Land in Europa nicht an Bologna beteiligt. Sie würden jeden Monat einen saftigen Kommentar schreiben über die Vergangenheitsbesessenheit der deutschen Bildungspolitik, die sich einbilden, mit Humboldts Schriften, die verfasst wurden, als nur ein Prozent eines Jahrgangs studierte, die Universität des 21. Jahrhunderts zu gestalten!“ (Krupa/Spiewak 2009, S. 3)

Diese Sichtweise stützt Luhmann (2000) durch folgende Überlegung:

„Auch liegt das Risiko der Reformen nicht im Verhältnis der Wahlmöglichkeiten innerhalb der Alternative, sondern in der Frage, wie sich die angestrebte Reform in das gegebene System einfügen lässt. So erscheint nur die Reform als riskant. Das Risiko der Beibehaltung der ‚bewährten‘ Strukturen wird oft nicht gesehen oder unterschätzt.“ (S. 333)

Worum es nun geht, ist sich nicht in einer immerwährenden Larmoyanz und der Betrauerung verloren gegangener Bildungsideale zu verfangen, sondern Optionen für Möglichkeiten der Nachbesserung von Reformen zu lokalisieren und diese konstruktiv zu nutzen. Dafür bedarf es zunächst einer dezidierten Analyse der Ist-Zustände, die sich nach zehn Jahren Bologna-Prozess geradezu aufdrängt. Brändle (2010) versucht sich an einem differenzierten Resümee der Reformbemühungen und nimmt sich der Herausforderung der Mehrdimensionalität des Prozesses an. Dabei kommt er zu erwartbaren Konklusionen, die dem Wesen von Reformen inhärent zu sein scheinen. Bologna hat viele Aspekte deutscher Bildungspolitik zunächst negativ verändert, aber auch, weil Gestaltungsspielräume auf allen agierenden Ebenen nur begrenzt ausgeschöpft worden sind. Nachbesserungen werden nun auch von prominenter Stelle eingefordert. Die Expertenkommission Forschung und Lehre (EFI) fordert eine Weiterentwicklung der Bolog-

na-Reform durch stärkere Beteiligung von Arbeitgebern, Alumni und Studierenden an der Studiengangsentwicklung, Abbau von Mobilitätshindernissen, Senkung der Studienabbrecherquote, Anhebung und Ausweitung des BAföG sowie durch Anrechnung der Betreuung von Doktoranden in strukturierten Nachwuchsförderprogrammen auf die Lehre (vgl. EFI 2010, S. 6/7). Der Ruf nach Nachbesserung ist also wenig überraschend. Ein Erklärungsmodell hierfür auf systemtheoretisch-organisationstheoretischer Ebene liefert abermals Luhmann (2000):

„Die Motivierung von Reformen durch erstrebte Ergebnisse bedeutet nicht, dass Leitideen entbehrlich wären. Sie sind schon in der Diagnose eines reformbedürftigen Zustandes vorausgesetzt. Reformen werden nur in Systemen ausgedacht und in Gang gesetzt, die sich durch Ideen belasten, an denen das tatsächliche Verhalten gemessen und als unbefriedigend erkannt werden kann. Schon das legt die Vermutung nahe, dass das Hauptergebnis von Reformen im Bedarf für weitere Reformen bestehen könnte.“ (S. 340)

Dennoch verklärt oft, wie bereits oben angedeutet, eine negative Sichtweise auf die Reformen ihr Potential (vgl. dazu ähnlich Brändle 2010, S. 151). Dieses wird unter Bündelung aller Kräfte in Zukunft hoffentlich besser sichtbar. Inwiefern die Exzellenzinitiative tatsächlich als eine logische Konsequenz des Bologna-Prozesses zu sehen ist, wäre gesondert zu untersuchen. Festzustellen jedoch ist, dass zahlreiche Elemente des Exzellenzwettbewerbs ohne Bologna nicht existiert hätten. Ähnliches gilt für die veränderte Wahrnehmung der Gleichstellungspolitik, die durch Bologna Nährboden für eine mögliche Forcierung gefunden hat.

Im Folgenden wird die Rolle der Frau im Kontext gegenwärtiger hochschulischer Strömungen fokussiert, für die ich mit den vorhergehenden Ausführungen den Grundstein gelegt habe.

3 Die Rolle der Frau im Kontext gegenwärtiger hochschulpolitischer Strömungen

Mit den oben dargestellten strukturellen Umbrüchen im Zuge des Bologna-Prozesses ist eine deutliche Erhöhung des Wettbewerbsdrucks zwischen den Hochschulen zu verspüren, der ihre Profilbildungsbemühungen erzwingt und gerade im Zuge der Überlegungen um Qualität drastische Auswirkungen auf das Politikfeld der Gleichstellungspolitik einzelner Hochschulen hat.

Im Zuge meiner Ausführungen zur Rolle der Frau im Kontext gegenwärtiger hochschulpolitischer Strömungen sollen zunächst zwei wesentliche Momente eines Perspektivwechsels gekennzeichnet werden. Zum einen erfolgt seit den 1980er Jahren ein kontinuierlicher Wandel der Wahrnehmung der Rolle der Frau, deren zwei Pole eine zunächst vorherrschende Defizitorientierung und gegensätzlich hierzu die zunehmende Thematisierung der Frau als einen vernachlässigten, konstitutiven Bestandteil wissenschaftlicher Exzellenz darstellen. Zum anderen ist eine Verschiebung der Wahrnehmung gleichstellungspolitischer Strömungen zu verzeichnen, die sich abwenden von gleichstellungspolitischen Bemühungen einzelner Frauen hin zur Wahrnehmung von Frauen- bzw. Gleichstellungspolitik als Qualitätskriterium einer Hochschule. Ihre Verankerung erfolgt im Sinne der Idee der Organisationsentwicklung zunehmend im Qualitätsmanagement.

3.1 Status quo (ante?): Marginalisierung weiblicher Exzellenz im deutschen Wissenschaftssystem

Betrachtet man Frauen wie hier angestrebt unter dem Gesichtspunkt wissenschaftlicher Exzellenz im hochschulischen Kontext, so ist eine Betrachtung der wissenschaftlichen Karrieremuster von Frauen in diesem Bereich unerlässlich. Fokussieren wir zunächst den internationalen Rahmen. Im internationalen Vergleich liegt Deutschland in der Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft weit zurück. Nachstehende Grafik (Abbildung 1) zeigt den Frauenanteil in der Wissenschaft, gegliedert in die drei Bereiche, in denen Wissenschaft betrieben wird: Wirtschaft, Forschungseinrichtungen und Hochschule. Hier zeigt sich deutlich, dass Deutschland besonders beim in dieser Arbeit relevanten Hochschulsektor den Frauenanteil betreffend an letzter Stelle steht. Die Grafik entstammt den Internetseiten des CEWS. Beim CEWS handelt es sich um einen Arbeitsbereich der Gesellschaft sozialwissenschaftlicher Infrastruktureinrichtungen (GESIS). In einem internationalen Wirkungsfeld versteht sich das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung als nationaler Knotenpunkt zur Verwirklichung von Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung in Deutschland. Das CEWS versteht sich nach eigenen Angaben als wissens- und forschungsbasierte Dienstleistungseinrichtung, die Wissenschaftlerinnen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Wissenschaftsorganisationen und politischen Gremien mit seinen Leistungen zur Verfügung steht (vgl. CEWS/GESIS 2011).

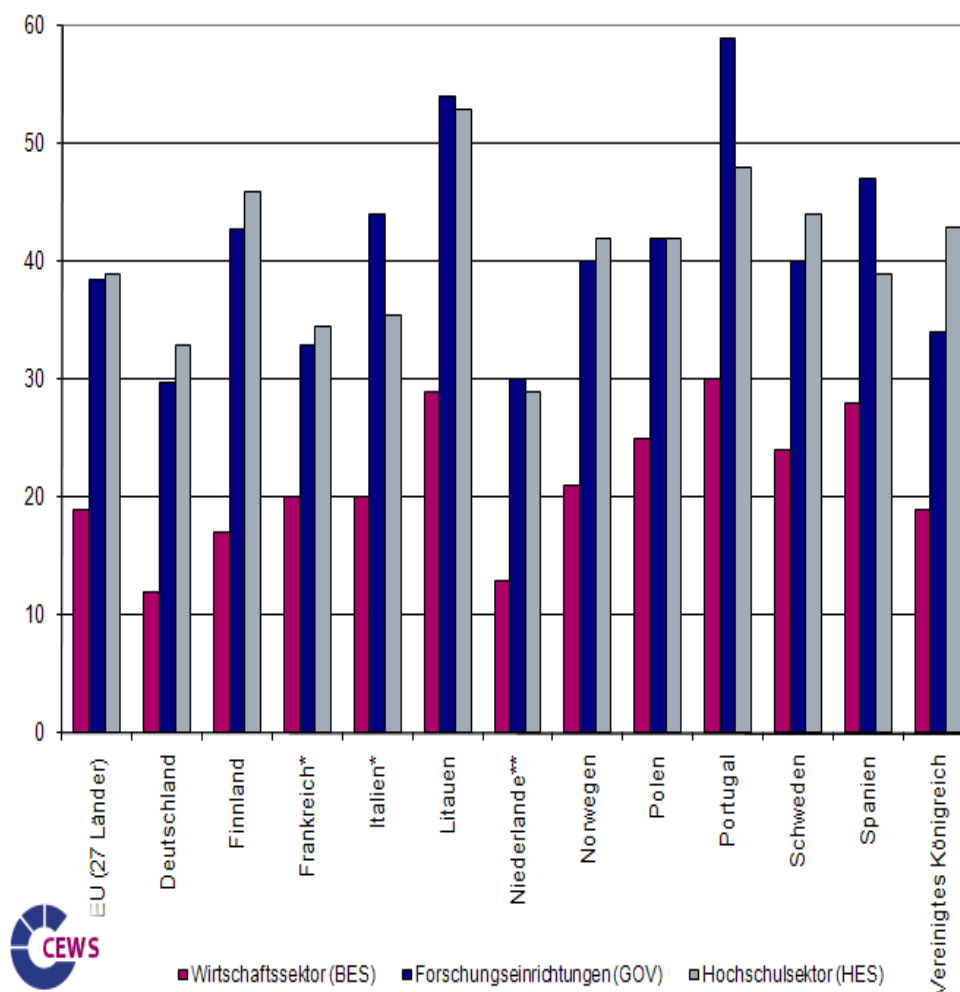


Abbildung 1: Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal nach Wirtschaftssektoren im internationalen Vergleich, 2007 (CEWS/GESIS)

Peter Strohschneider, Vorsitzender des Wissenschaftsrates, verdeutlichte im Rahmen der Eröffnung der Tagung „Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik“, die am 28.11. und 29.11.2006 in Köln stattfand:

„Die nach wie vor unzureichende Repräsentanz von Frauen – vor allem in den Führungspositionen – gehört zu den gravierenden Defiziten der wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland. Dies unterstrichen auch die internationalen Gutachtergruppen der Exzellenzinitiative, die Deutschland im Sommer 2006 in diesem Punkt ein schlechtes Zeugnis ausstellten.“ (WR 2007b, S. 6)

Das „schlechte Zeugnis“ verwundert nicht.

Noch immer sind Frauen auf dem Weg zur Professur als akademische Spitzenposition und der höchsten Ausprägung wissenschaftlicher Qualifikation in Deutschland mit zahlreichen Hindernissen konfrontiert, die inzwischen umfangreich erforscht, aber nur teilweise beseitigt worden sind. Zwar steigt der Anteil der Professorinnen in Deutschland inzwischen, dennoch ist er 2008 mit 13,3% bei den C4/W3-Professuren (vgl. Statistisches Bundesamt 20011) immer noch zu gering, zu gering insbesondere auch bezüglich der angestrebten internationalen Konkurrenzfähigkeit deutscher Universitäten und in Relation zu den jährlich mit dem Studium beginnenden Frauen. Hier lag der Frauenanteil 2007/2008 bei 47,8 %, einer Kennziffer, die sich im Übrigen seit einem kontinuierlichen Anstieg der Studienanfängerinnen von 1997/1998 an, ab 2005/2006 konstant gehalten hat (vgl. Statistisches Bundesamt 2007). Bereits hier wird die große Kluft deutlich, die sich zwischen dem Anteil der Studienanfängerinnen und dem Anteil der Professorinnen mit C4/W3-Professuren auftut. Betrachtet man schließlich die Frauenanteile in verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn, so wird die Kontinuität der Abnahme des Anteils von Frauen bei dem Erreichen von akademischen Führungspositionen noch deutlicher. Aus wissenschaftlicher Perspektive wird dieses Phänomen mit dem Ausdruck der „leaky pipeline“ charakterisiert. Lind (2004) macht darauf aufmerksam, dass der Begriff auf Grund des damit verbundenen Bildes „austropfender“ und dann versickernder hochqualifizierter Frauen nicht ohne Einschränkungen verwendet werden sollte (vgl. S. 10/11). Das „Leck“ ist somit offensichtlich vorhanden, aber an welcher Stelle genau und wie es „abgedichtet“ werden kann, darüber wird vorerst keine Aussage getroffen (vgl. dazu auch Pasero/Ohlendieck 2003, S. 41 ff.). Gerne wird in diesem Kontext weiterhin die Metapher der „Glasdecke“, der „glass-ceiling“ hinzugezogen. Als „Glasdecke“ wird die unsichtbare, aber dennoch harte und unnachgiebige Barriere bezeichnet, die Frauen und Minoritäten bei ihrem Aufstieg in Führungspositionen hindert. Dabei herrscht Einigkeit darüber, dass die nötigen Qualifikationen bei den betreffenden Personen zwar durchaus vorhanden sind, aber Stereotype und gesellschaftliche Normen das Durchbrechen der „Glasdecke“ behindern (vgl. Köhler 1997, S. 4/5). Diese Beobachtungen, die zunächst im amerikanischen Management-Bereich in der Wirtschaft gemacht werden konnten, lassen sich in Teilen auf das deutsche Wissenschaftssystem übertragen. Auch hier wird von der „Glasdecke“ gesprochen (vgl. z. B. Krais 2000, S. 34). „Leaky pipeline“ und „Glasdecke“ sind begründungspflichtige Modelle, das heißt, es wird gerade zum gegenwärtigen Zeitpunkt des vermehrten Strebens der Hochschulen nach Exzellenz nach den Mechanismen gesucht, die die beiden erläuterten Phänomene begünstigen bzw. verursachen, denn es ist evident, dass durch diese Phänomene die Genese weiblicher

Exzellenz erschwert und die Rolle der Frau in ihrem Exzellenzanspruch marginalisiert wird. Bei dieser Suche erfolgte im Laufe der Zeit ein Perspektivwechsel „weg von der Frau hin zu einer Analyse von Strukturen und Funktionsmechanismen des Wissenschaftssektors“ (Krais 2000a, S. 23).

Trotz der auf breiter Ebene geführten Debatten kommt Lind (2007) zu einem Ergebnis, das bezeichnend ist für das deutsche Wissenschaftssystem: „Wir müssen heute vielmehr davon ausgehen und uns dieser Erkenntnis auch stellen, dass es vor allem Faktoren innerhalb der Wissenschaft sind, die den geringen Frauenanteil an hohen Positionen bewirken.“ (S. 75)

Durch eine strategisch ausgefeilte Gleichstellungspolitik wird inzwischen versucht, dem oben beschriebenen Phänomen entgegenzuwirken.

3.2 Frauenpolitik im Spiegel ihrer strategischen Ausprägungen

Den besonderen Herausforderungen des Wissenschaftssystems hinsichtlich geschlechterspezifischer Ungleichheiten oder – positiv formuliert – der Realisierung von Gleichstellung – nimmt sich die Gleichstellungspolitik an. Gleichstellung beschreibt dabei eine gesellschaftliche oder besonders in diesem Fall organisationale Zielsituation,

„in welcher alle Mitglieder ihre persönlichen Fähigkeiten und Potenziale frei entwickeln und entfalten können, ohne durch geschlechterdifferenzierende und andere Rollenmuster oder sonstige Zuschreibungen eingeschränkt zu werden“ und „in der die unterschiedlichen Verhaltensweisen, die unterschiedlichen Ziele und die unterschiedlichen Bedürfnisse von Menschen respektiert, anerkannt und gefördert werden und alle Menschen die gleichen Chancen im Zugang zu Ressourcen, Beteiligung und Entscheidungsmacht haben.“ (Müller/Sander 2009, S. 107)

Frauenpolitik findet im hochschulischen Bereich unterschiedliche strategische Realisierung in Form von Frauenförderung, Gender Mainstreaming⁴ und Managing Diversity, wobei letztere Strategie keine explizit gleichstellungsorientierte Strategie im Sinne der Geschlechtergleichstellung ist. Dabei wird nicht immer deutlich, worum es bei den einzelnen politischen Linien geht und auch in der Praxis oft nicht trennscharf unter-

⁴ In der Literatur herrschen unterschiedliche Schreibweisen vor. Ich habe die Schreibweise des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend übernommen.

den. Um Gemeinsamkeiten und Differenzen der drei genannten Dimensionen von Gleichstellung herauszuarbeiten, stelle ich sie im Folgenden vor.

3.2.1 Frauenförderung

Ausgelöst durch die Aktivitäten der Neuen Frauenbewegung in den 1980er Jahren, kam es zum frauenpolitisch und emanzipatorisch gefärbten Ruf nach Frauenförderung. Die Vertreterinnen dieser Bewegung wollten nicht nur in und mit autonomen Projekten die Gesellschaft verändern, sondern haben auch den langen Marsch in und durch die Institutionen des Systems angetreten (vgl. Kahlert 2003, S. 39). Dabei ging es vorrangig um den Wunsch nach gesamtgesellschaftlicher Dekonstruktion differenter Behandlungsstrukturen von Männern und Frauen zugunsten der Frauen, die vorrangig in den Bereichen Gewalt und Arbeit eingeschrieben waren (vgl. Nohr 2002, S. 48). Die Bottom-Up-Bewegung wurde im Wesentlichen von engagierten Frauen getragen, die mit ihren Ideen und Forderungen nicht auf eine institutionalisierte Grundlage fußen konnten und somit auf das Wohlwollen aller Akteure in Entscheidungs- und Schlüsselpositionen angewiesen waren. Der Gedanke der Frauenförderung basiert auf der Annahme von Defiziten, die vorrangig bei „der Frau an sich“ und weniger in den sie umgebenden Systemen gesucht wurden. Die kompensatorische Stärke der klassischen Frauenpolitik ist im Zuge dessen, dass sie „immer wieder auf strukturelle Ungleichheiten hinweist, für gleiche Teilhabe und Rechte kämpft, ‚Frauenförderung‘ als Instrument fordert und ‚Gleichstellung‘ als [ihr, S. K.] Ergebnis.“ (Nohr 2002, S. 49) Auch wenn die Frauenförderung Ende der 1990er Jahre durch die gesetzliche Implementierung des Gender Mainstreamings abgelöst wurde, ist sie nicht obsolet, sondern kann ein Bestandteil des Gender Mainstreamings immer dann sein, wenn es um konkrete Situationen geht, in denen sich die Benachteiligung von Frauen manifestiert. Dabei wird rasch und zielorientiert gehandelt, jedoch beschränkt sich die jeweilige Maßnahme auf spezifische Problemstellungen (vgl. BMFSFJ 2011a). Kahlert (2003) ergänzt dazu, dass Frauenförderung heute zudem anderes leisten sollte: „Gemäß der Philosophie des New Public Managements muss sie sich (..) rechnen, effizient sein und den betroffenen Akteuren ökonomische Vorteile versprechen.“ (S. 39) Der durch den Bologna-Prozess (siehe A/2) beförderte Ökonomisierungsdruck der Hochschulen findet also seinen logischen Transfer auf ein wesentliches Politikfeld der Hochschulen.

Resümierend ist festzustellen, dass jegliche Form der Institutionalisierung der Frauenpolitik auf die Anstrengungen der Neuen Frauenbewegung zurückzuführen ist. Nur durch das Engagement der Akteurinnen dieser Bewegung konnten die strukturellen Ungleichheiten in allen Lebensbereichen und die umfassende Unterdrückung von Frauen ins Interesse derjenigen rücken, die sich für Gleichheit, Emanzipation und den Abbau von Herrschaft einsetzten (vgl. Nohr 2002, S. 48).

Das Politikfeld der Frauenförderung blieb jedoch nicht kritiklos. Kahlert (2003) stellt drei zentrale Kritiklinien heraus:

- **Frauenförderung als Defizitpolitik**, die Defizite auf Seiten der Frauen unterstellt statt systemimmanente Schwächen von Hochschule und Wissenschaft anzugreifen,
- **Frauenförderung als Reproduktion der Zweigeschlechtlichkeit**, die zweigeschlechtliche Logik verfestigt, statt diese zu dekonstruieren und
- **Frauenförderung als Klientelpolitik**, die den Konflikt zwischen den Geschlechterverhältnissen stabilisiert (vgl. S. 41-45, auch Wetterer 2002, S. 130/131).

Wie wir im Folgenden sehen werden, knüpft das Gender Mainstreaming an den Grundgedanken der Frauenförderung als Querschnittsaufgabe an und ermöglicht eine direkte Verortung im organisationalen Kontext der Hochschule.

3.2.2 Gender Mainstreaming

Der Thematik des Gender Mainstreamings begegne ich über Ausführungen zur Begrifflichkeit und ihren Besonderheiten, die abschließend kritisch aufgegriffen werden sowie über den Transfer dieses idealtypischen Konstrukts in die alltagsweltlichen Praxen der Gleichstellungsbeauftragten, die kurz skizzenhaft dargelegt werden.

Der Begriff Gender Mainstreaming weist zwei Komponenten auf: Gender und Mainstreaming. Dem Begriff Gender opponiert der Begriff sex, der rein biologisch gründet und einen von vornherein festgelegten, unabänderbaren Geschlechterdualismus markiert und somit als Entität zu sehen ist. Gender hingegen meint Geschlecht als soziales und kulturelles Konstrukt, in dem sich Geschlecht über einen Herstellungsprozess im Interaktionskontext und nicht – wie bei dem biologischen Geschlecht – als Ist-Zustand manifestiert. Somit unterliegt die Wahrnehmung des Geschlechts unserer *Zuteilung* (vgl.

Rosenstreich 2002, S. 26, Gildemeister 2008, S. 167). Diese Unterscheidung in sex und Gender richtet sich gegen die in Gesellschaft, Politik und Wissenschaft verbreitete „Natur der Frau“-Argumentation (vgl. Gildemeister 2008, S. 167/168). Dabei wurde der Begriff Gender ins Deutsche übernommen, um die Abgrenzung zwischen sex und Gender auch in unserer Sprache angemessen markieren und in die jeweiligen Kontexte transportieren zu können. *Mainstream* bezeichnet nach seiner Übersetzung in die deutschen Begriffe „Haupttrichtung“ oder auch „Hauptströmung“ das, „was die Mehrheit tut, denkt, glaubt“ (Rosenstreich 2002, S. 26). Dabei ist die Mehrheit im Sinne eines dominierenden, zahlenmäßig eventuell sogar unterlegenen Teils der Gesellschaft zu verstehen, der normierend einwirkt. *Mainstreaming* mengt dem *Mainstream* hierbei die aktive Komponente bei und wirkt als initiierendes Moment, das subtil zum Tun auffordert. *Gender Mainstreaming* bedeutet demzufolge, die Gender-Thematik in den Hauptstrom dessen zu bringen, was die Mehrheit tut, denkt oder glaubt. Wie manifestiert sich dieses idealtypische Konstrukt nun in alltagsweltlichen Praxen?

Fokussieren wir zunächst den konzeptuellen Ursprung. Ins Rampenlicht rückte das Konzept des *Gender Mainstreamings* als neue Strategie der Gleichstellung zum ersten Mal auf der 3. Weltfrauenkonferenz in Nairobi 1985, also im Rahmen der Entwicklungspolitik (vgl. dazu ausführlicher von Braunmühl 2002). Die gesetzlichen Voraussetzungen für eine EU-weite Implementierung des *Gender Mainstreamings* wurden jedoch erst mit dem Amsterdamer Vertrag geschaffen, der am 01. Mai 1999 in Kraft trat. Im Juni 1999 wurde per Kabinettsbeschluss die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip anerkannt und beschlossen, diese Aufgabe unter dem Begriff des *Gender Mainstreamings* zu fördern (vgl. BMFSFJ 2011). Somit erfuhr diese Top-Down-Strategie der Gleichstellung der Geschlechter auf der Agenda der Chancengleichheitsdebatte seine Institutionalisierung und Eingang in den *Mainstream*, also den Hauptstrom in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Dieses geschah nicht zuletzt, weil die bisherige zielgruppenspezifische Frauenpolitik in Form der Frauenförderung offensichtlich nicht in der Lage war, die hohen an sie gestellten Ansprüche erfolgreich einzulösen. Dabei werden die Forderungen der Politik hinsichtlich der Institutionalisierung der Gleichstellung durchaus auch kritisch gesehen. Im Bereich der Hochschulpolitik enttarnt Knab (2008) sie sogar als Ignoranz bisheriger frauenpolitischer Anstrengungen im Sinne der Frauenförderung und Ausdruck des wachsenden Ökonomisierungsdrucks auf die Universitäten:

„Viele der aktuellen Konzepte zur Verbesserung von Forschung und Lehre wie leistungsbezogene Mittelvergabe, Zielvereinbarungen, Anreizsysteme

finden sich schon seit Ende der 80er Jahre in den Empfehlungen der Frauenbeauftragten. Jetzt, fünfzehn Jahre später, steht die Universität unter dem Druck von Strukturveränderungen, die für solche Konzepte eine reale Chance bieten - wenn es denn gelingt, die Veränderungen im Finanzierungs- und Steuerungssystem für Veränderungen der Arbeitsorganisation, der Qualifizierungsmuster und der Personalstruktur zu nützen. (...) Nun wird das in der Politik allenthalben als gender mainstreaming gefordert.“ (S. 201)

Gender Mainstreaming überprüft staatliches Handeln auf allen Ebenen hinsichtlich seiner geschlechtsspezifischen Auswirkungen und zielt so auf die Beseitigung der Benachteiligungen von Frauen und Männern. Im Idealfall wird somit die Reproduktion geschlechtsspezifischer Ungleichheiten durch Eingriffe in Organisationsstrukturen unterbunden. Gender Mainstreaming ist als Querschnittsaufgabe der jeweiligen Institution zu sehen und in alle Planungen, Maßnahmen und Entscheidungsvorgänge zu integrieren (vgl. Lind 2003, S. 176). Dabei ist Gender Mainstreaming eine Doppelstrategie, welche die einseitiger gelagerte Frauenförderung keineswegs überflüssig macht, im Gegenteil: Frauenförderung kann zu einem wichtigen Bestandteil des Gender Mainstreamings werden, sofern eine ausgeprägte Benachteiligung von Frauen festgestellt werden kann (Abbildung 2). So ist zum Beispiel mit Stein (2002) die Erarbeitung eines Frauenförderplanes bei konsequenter politischer und strategischer Vorgehensweise klassisches Gender Mainstreaming (vgl. S. 103). Dabei sollte jedoch Abstand genommen werden von der obsoleten Idee der Frauenförderung als Ausdruck der Kompensierung eines Defizites auf Seiten der Frauen, da, wie geschildert, Ursachen der Benachteiligung der Frauen inzwischen systemimmanent verortet und somit im vorliegenden Kontext dem Hochschulsystem zugeschrieben werden (siehe A/3.1).



Abbildung 2: Übersicht über Ansätze, Strategien und Instrumente zur „Vision“ Gleichstellung (nach Müller/Sander 2009, S. 107)

Die politische Forderung nach Implementierung des Gender Mainstreamings wurde zum Ausgangspunkt gängiger Gleichstellungspraxis deutscher Hochschulen, ohne jedoch die Programmatik der Umsetzung zu diktieren und ohne die Lücke zu schließen, die die Frage nach dem hinterlässt, was eigentlich genau Eingang in den Mainstream finden soll. Die Verantwortung für die Implementierung von Gender Mainstreaming wurde von der staatlichen auf die organisationale Ebene verlagert, wobei die konkrete Ausgestaltung einen blinden Fleck abbildet. Somit kam zum Zeitpunkt der systematischen Implementierung von Gender Mainstreaming in den Hochschulbereich den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die Aufgabe der konkreten Operationalisierung für den jeweiligen Kontext zu und führte zu einer enormen Arbeitsbelastung im Zuge dieses Prozesses.

Eine Besonderheit und damit Herausforderung für Gleichstellungspolitik an Hochschulen ist, dass die Hochschule Lehre, Forschung, Nachwuchsqualifizierung, Weiterbildung und Dienstleistungen anbietet und jeder dieser Aspekte vom Kulturmuster der Geschlechterrollen mitgeprägt ist (vgl. Färber 2000, S. 23). Somit muss die Bedeutung der Rolle der Frau oder auch des Mannes in jedem dieser Bereiche gegebenenfalls neu gedacht und berücksichtigt werden. In der Konsequenz bedeutet dies nicht nur für die Umsetzung des Gender Mainstreamings an Hochschulen, dass jeder Gender Mainstreaming-Prozess mit einer Analyse geschlechtsspezifischer Unterschiede und geschlechterbezogenen Wissens begonnen werden muss. Dieses heißt, dass ungleiche Lebens- und Arbeitsbedingungen aufgezeigt werden sollten, die Unterrepräsentanz eines Geschlechts in ver-

schiedenen Statusgruppen und Disziplinen zu erfassen sowie möglicherweise unterschiedliche Zugangsweisen zu bestimmten fachlichen Inhalten und Forschungsfragestellungen zu berücksichtigen ist. Als Konsequenz ergäbe sich die geschlechterparitätische Zusammensetzung von Entscheidungsgremien, Berufungskommissionen etc. mit dem Ziel, beide Geschlechter gleichberechtigt mit Entscheidungs- und Definitionsmacht auszustatten (vgl. Lind 2003, S. 182). Kahlert (2003) und Macha et al. (2010) verdeutlichen exemplarisch, wie eine Gender-Analyse einer Hochschule theoretisch gedacht und in die Praxis transferiert werden kann. Spätestens hier zeigt sich, dass sich Gender Mainstreaming nicht en passant in die bestehenden Strukturen einer Hochschule einflechten oder gar auf vorhandene Strukturen aufpflanzen lässt, sondern einen höchst voraussetzungs-vollen Prozess darstellt. Was daraus dann praktisch - im vorliegenden Falle hochschul-praktisch - folgt, steht auf einem anderen Blatt und ist nicht so eindeutig lokalisierbar, wie man es vermuten oder sich gar wünschen würde. Zwar gibt es eine Vielzahl an Maßnahmen und Instrumenten, die dabei helfen, Gender Mainstreaming in die Praxis umzusetzen. Der DFG-Instrumentenkasten enthält beispielsweise zurzeit 191 nach einem die Qualität sichernden Verfahren ausgewählte Modellbeispiele für Gleichstellungsmaßnahmen (vgl. DFG 2011a). Diese können in Anlehnung an Vinz und Schiederig (2010) wie folgt kategorisiert werden:

- Programme zur Erhöhung der Work-Life-Balance: Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Kinderbetreuung, flexible Arbeitsorganisation und Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit auch in Führungspositionen für Frauen und Männer, Wiedereingliederungsprogramme
- Auflösung der Aufstiegsbarrieren für Frauen in Führungspositionen, Unterstützungsprogramme für weibliche Nachwuchskräfte (z. B. Mentoring, Training)
- Öffnung „typischer“ Frauen- und Männerberufe
- Aufhebung der Lohn- und Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern
- Gendersensible Personalführung und – management
- Gendertrainings, um die Belegschaft zu sensibilisieren und faire Beziehungen am Arbeitsplatz aufzubauen (vgl. S. 34, zit. nach Welp/Schmeck 2005, S. 80 ff.).

Hier wird sichtbar, dass die praktische Umsetzung von Gender Mainstreaming mit einer Vielzahl an Stellschrauben und Justiermöglichkeiten in Form von Maßnahmen durchge-

führt wird. Der interessierte Leser findet einen gut zusammengestellte und informativen Überblick über Strategien und Instrumente der Gleichstellung bei Blome et al. (2005). Trotz des ausgeprägten Repertoires an Umsetzungsmöglichkeiten und vielfältiger Möglichkeiten, dem theoretischen Konstrukt auf der operativen Ebene Nachdruck zu verleihen, ist dieses doch stets im lebensweltlichen Kontext zu deuten. Andernfalls führt es sich selbst ad absurdum, wie folgendes – sicher überzeichnetes - aber in sich folgerichtiges Beispiel von Wetterer (2002) zeigt:

„Frauen gehen seltener in den Park als Männer, die Ressourcen (...) der Parkverwaltung kommen also nicht beiden Geschlechtern gleichermaßen zu Gute. So what? Soll man mehr Lampen aufstellen und dass [sic] Gebüsch lichten, damit die Frauen sich wohler fühlen? Oder fühlen sich die Frauen wohler im Kaffeehaus und die Parkverwaltung wäre besser beraten, wenn sie eine nette Gartenwirtschaft einrichtet? Und was, wenn bei der Datenanalyse herauskommt, dass die mehrfach belasteten Frauen einfach keine Zeit haben, weder für den Parkspaziergang noch fürs Kaffeehaus? Ist dann die Parkverwaltung überhaupt noch zuständig? Und falls nicht: welche Instanz wird das entscheiden? Mehr noch: hört nicht spätestens hier der Kompetenzbereich der Verwaltung auf?“ (S. 145)

Hier wird deutlich, dass der positive Effekt des politischen Nachdrucks hinsichtlich des Gender Mainstreamings in seiner institutionellen Ausprägung auch Angriffsflächen und Schwächen aufweist (vgl. dazu ausführlich Noor/Veth 2002). Beispielhaft sei die binäre Kodierung der Gesellschaft genannt, die jedoch bereits eingehend als problematisch thematisiert wird. Verschiedene Autoren weisen darauf hin, dass diese Kodierung unzulänglich ist, da es zwischen den beiden Polen „männlich“ und „weiblich“ eine Grauzone gibt, in der sich „andere“ Frauen und Männer bewegen, die ebenso Diskriminierung erfahren (vgl. z. B. Butler 2002, teilweise Gildemeister 2008). Genau in dieser binären Kodierung der Gesellschaft manifestiert sich dann nämlich auch das Paradoxe des Gender Mainstreamings: Die dort herausgebildeten Formen bauen hierarchische Strukturen der Geschlechterverhältnisse eben dadurch ab, dass die Differenz selbst neu dramatisiert und damit auch das binäre Grundmuster verfestigt wird (vgl. Gildemeister 2008, S. 183). Das heißt, Geschlechterdifferenzen im Sinne einer dualistischen Sichtweise werden nicht ausgehebelt, sondern vielmehr diskursiv verstetigt und quasi kontrafaktisch stabilisiert. Ein Ansatz, der dieses Grundproblem nicht lösen wird, aber dennoch die Perspektive der binären Kodierung gesellschaftlicher Strukturzusammenhänge erweitert, ist das Diversity Management, um das es im Folgenden gehen soll.

3.2.3 Managing Diversity

Die Debatte um gleichstellungspolitische Maßnahmen im Zuge des Gender Mainstreamings erfährt inzwischen eine Erweiterung und wird unter dem Schlagwort des US-amerikanischen Konzepts des Diversity Managements⁵ fortgeführt (vgl. ausführlich z. B. Koall/Bruchhagen/Höher 2007, Müller/Sander 2009, einführend Massing 2010). Der Begriff Diversity findet sein Äquivalent am besten im positiv konnotierten deutschen Begriff der Vielfalt, mit der es im Sinne eines Management-Ansatzes (hierzu unten Näheres) praxisorientiert umzugehen gilt. Seinen Ursprung hat das Konzept des Diversity Managements in den USA, hier der US-Bürgerrechtsbewegung, als Leitbild für Affirmative Action Politik, im Zuge deren es als Strategie gegen die Diskriminierung von Schwarzen bekannt wurde. Ziel ist die Herstellung von Chancengleichheit durch den Abbau von Benachteiligung aufgrund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe. Ende der 1990er Jahre fand das Konzept auch in Europa, insbesondere als Leitbild der Antidiskriminierungspolitik der Europäischen Union, Eingang in die politische Debatte (vgl. Vinz/Schiederig 2010, S. 26/27). Rechtlich gestützt wurde der positive Umgang mit Vielfalt durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das am 18. August 2006 in Kraft trat (vgl. Klose 2010). Hierbei ist anzumerken, dass es beim Managing Diversity keinen einheitlichen Ursprungsansatz gibt, auf den sich alle Diversity-Experten beziehen. Vielmehr gibt es eine breite Streuung verschiedener Ansätze, die überblickshaft bei Engel (2007) dargestellt werden. Lenzen (2009) unterstreicht die Relevanz des Diversity Managements folgendermaßen:

„Wenn Sie mit Unternehmern, mit ihren Personalverantwortlichen diskutieren, ist die Diversitätsfrage eine der Fragen schlechthin. Wir hier tun manchmal noch so, als ob es eine Frage des Kampfes, etwa der Geschlechter untereinander, ist, nach dem Motto: Wer kriegt die meisten Professorenstellen? Das ist in den Unternehmen längst ‚durch‘ wie man so sagt. Hier geht es um etwas ganz anderes, nämlich die Frage, wie lässt sich in einem Unternehmen Diversität managen.“ (Lenzen 2009, S. 10)

Dabei thematisiert dieser Top-Down-Ansatz die Vielfalt sozialer Systeme nicht nur anhand des Geschlechts, sondern auch entlang des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit,

⁵ Managing Diversity und Diversity Management werden synonym verwendet.

der sexuellen Orientierung, der körperlichen oder psychischen Fähigkeiten, der Religion, der Weltanschauung und der politischen Präferenz sowie der unterschiedlichen sozialen Herkunft (vgl. Freithofer/Hollerwöger 2008, S. 79). Döge (2002) sieht im Gender Mainstreaming einen Beitrag zum Managing Diversity. Das Verhältnis zwischen Gender Mainstreaming und Managing Diversity kann aber mit Vinz und Schiederig (2010) noch präziser bestimmt werden: „(...) Privatwirtschaftliche Unternehmen orientieren sich am Diversity-Begriff, im öffentlichen Dienst hingegen liegt der Fokus den gesetzlichen Vorgaben entsprechend auf Geschlecht und Gender Mainstreaming.“ (S. 32)

Dabei ist aber zu beachten, dass auch im öffentlichen Dienst zunehmend Diversity in die Praxis der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Einzug hält, wie man am Beispiel der Hochschulen gut beobachten kann. Managing Diversity ist Wetterer (2002) zufolge keine gleichstellungspolitische Strategie, sondern lediglich eine Variante des Personalmanagements (vgl. S. 143). Unterstellt wird dabei,

„dass durch MD [Managing Diversity, S. K.] nicht nur die Organisation gewinnt, sondern auch ihre MitarbeiterInnen: Die Arbeitszufriedenheit wächst, das fördert im nächsten Schritt Kreativität, Flexibilität und Leistungsbereitschaft, was wiederum dem Output zugute kommt und die Kosten senkt.“ (ebd., S. 133, vgl. auch Flemisch 2007, S. 117)

Dabei ist zu bedenken, dass der oben dargestellte Kausalzusammenhang hochidealisierter Natur ist und fraglich bleibt, inwiefern dieser Anspruch in der Realität tatsächlich eingelöst wird. Zudem ist unklar, inwiefern Diversity Management in diesem Zusammenhang gedacht tatsächlich auf den Abbau von Diskriminierungen zielt oder ob dieser hinter der Denklinie der wirtschaftlichen Effizienzsteigerung zurückbleibt.

Damit reicht der Ansatz des Diversity Managements über die Fragen der Gleichstellung zwischen Mann und Frau weit hinaus und erfordert ein eigenes Repertoire an Maßnahmen und Instrumenten, das den besonderen Erfordernissen der einzelnen eventuell benachteiligten Gruppen und der jeweiligen Institution angepasst werden sollte. Ähnlich wie beim Gender Mainstreaming ist die Implementierung des Diversity-Ansatzes voraussetzungsreich und beginnt in Form der Analyse des Ist-Zustandes einer Organisation oder Institution (Diversity-Audit). Weiterhin muss das Diversity-Management eine Verankerung in der Organisationskultur und- struktur erfahren, zur Sensibilisierung sollte es Diversity Trainings geben, auch Netzwerke für Mitglieder dominierter Gruppen sind sinnvoll. Vor allem aber sollte eine Überprüfung der Personalpolitik auf Diskriminierungs- und Gleichstellungspotenzial erfolgen und im Zweifelsfall entsprechend verändert

werden (vgl. Krell/Sieben 2010, S. 49). Dabei schwebt der Ansatz jedoch keineswegs im luftleeren Raum. In den USA ist der Diversity Ansatz bereits sehr weit in Unternehmen der Privatwirtschaft, der öffentlichen Verwaltungen, Bildungseinrichtungen und anderen Organisationen verbreitet (vgl. ebd., S. 46). Und auch in Deutschland wird Managing Diversity seit den späten 1990er Jahren realisiert und findet seitdem stetige Verbreitung mit der Prognose einer weiteren Expansion dieses Ansatzes (vgl. ebd., S. 51 ff.). Als prominentes deutsches Beispiel sei hier die DFG angeführt, für die Managing Diversity gelebte Praxis darstellt:

„Exzellente Wissenschaft braucht Diversität und Originalität. Um langfristig die Auseinandersetzung mit allen gesellschaftlich relevanten Bereichen zu sichern, ist es erforderlich, dass die Wissenschaft auch alle diese Bereiche angemessen repräsentiert. Dies geschieht nicht nur abstrakt über die in der Wissenschaft entwickelte Fächerstruktur, sondern auch über die Menschen, die in diesen Fächern forschen und lehren. Die DFG betrachtet es als Selbstverständlichkeit, dass niemand wegen wissenschaftsfremder Fakten wie beispielsweise dem Geschlecht, der ethnischen Herkunft, dem Alter oder dem Gesundheitszustand von einer wissenschaftlichen Karriere ausgeschlossen werden darf. Alle Förderverfahren der DFG stehen auch behinderten und chronisch kranken Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern offen.“ (vgl. DFG 2010)

Die Breite der Thematik, die der Diversity-Ansatz bearbeitet, stellt gleichzeitig seine große Herausforderung dar. Ähnlich wie beim Differenzansatz, in dem Frauen und Männer von vornherein als differente Wesen wahrgenommen werden, ist auch hier die Gefahr der Stereotypisierung und der Hierarchisierung zwischen den einzelnen Kategorien groß. Die Frauenfrage wird entpolitisiert, da Ziele unter den beteiligten Akteuren immer wieder neu ausgehandelt werden müssen (vgl. Müller/Sander 2009, S. 112/113). Fraglich ist auch, inwiefern der Ansatz des Diversity Managements, der amerikanische Wurzeln aufweist, überhaupt erst unseren Verhältnissen angepasst werden muss. Meines Erachtens wird die Tatsache, dass wir es beim oben dargestellten Ansatz mit einer anderen Management-Kultur zu tun haben, die für unseren Kulturkreis vorbehaltlos übernommen wird, viel zu wenig bedacht.

Außerdem wird mit Vinz und Schiederig (2010) in der Wissenschaft zunehmend davon ausgegangen, dass sich im Sinne der „Intersektionalität“ mehrere Diskriminierungsformen überschneiden und verstärken. Hier wird die Frage relevant, welche der multiplen Kategorien dann sozial bedeutsam sind und ungleichheitsrelevant werden. Hier müssen Grenzen gezogen werden zwischen Vielfalt als bunter Gemengelage von persönlichen Vorlieben (z. B. bezüglich Musik oder Freizeitgestaltung) und Unterschieden mit Rele-

vanz für Ungleichheit oder Diskriminierung (z. B. in Bezug auf Geschlecht, Ethnizität oder Klasse). Im Optimalfall wirkt Diversity also dekonstruktivistisch entgegen einer binären Entscheidungslogik hin zu einem multiplen Verständnis von Identität (vgl. S. 31).

Für den Hochschulbereich ist festzuhalten, dass die zunehmenden Internationalisierungsbestrebungen im Zuge des Bologna-Prozesses und der Exzellenzinitiative dem Konzept des Diversity-Managements mit Sicherheit in Zukunft mehr Bedeutung verleihen werden. Was nach wie vor bleibt, ist die Frage nach einer systematischen Implementierung, die schon aufgrund des Föderalismus unwahrscheinlich erscheint und schon beim Gender Mainstreaming problematisch wurde.

3.3 Frauenpolitik im Spannungsfeld Hochschule: Vom „Stiefkind“ zum Qualitätsmoment

Wie bereits gezeigt, unterliegt die Frauenpolitik einem stark ausgeprägten Wandel hinsichtlich ihrer institutionellen Akzeptanz, die durch die Entwicklungen im Rahmen der Hochschulreform katalysiert wurde. Während in den 1980er Jahren Frauenförderung als gesellschaftliches und institutionelles „Stiefkind“ nur vereinzelt Berücksichtigung im Sinne einer zielgruppenspezifischen Förderung fand, erfolgte die Institutionalisierung der Frauenpolitik über die gesetzliche Verankerung in Form des Gender Mainstreamings in den 1990er Jahren, die nun ihre Erweiterung im Diversity Management-Ansatz findet. Doch neben dieser Entwicklungslinie hin zur zunehmenden Akzeptanz gleichstellungspolitischer Strategien, ist eine ergänzende in diesem Kontext relevante Entwicklungslinie zu verzeichnen: das Verständnis von Frauenpolitik als Qualitätsmoment einer Hochschule. Wie bereits unter A/2.1.3 dargestellt, avancierte das Thema Qualität zu einem zentralen Moment der Hochschulreform im Zuge des Bologna-Prozesses. Pellert (2005) veranschaulicht die Trias, die sich hier unter dem Dach der Qualität vereint:

„Es geht darum, einen Zusammenhang zwischen Qualitätssicherung, Gleichstellung und Hochschulreform herzustellen. Das Thema der Gleichstellung wird damit in einem gewissen Sinne aus der ‚Armutsfalle‘ befreit – es geht nicht um Mitleid mit armen Frauen, sondern es geht um das zentrale Thema einer meritokratischen Institution: Qualität.“ (S. 54)

Dabei macht Roloff (2002) auf die Problematik aufmerksam, dass Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit kein primäres Reformziel sei. Eher das Gegenteil ist der Fall: „Qualität und Gleichstellung erscheinen vielen als Antagonismen.“ (S. 11)

Es verwundert jedoch wenig, dass der Topos der Qualität in seiner Konsequenz zu Ende gedacht, früher oder später auch Aspekte der Chancengleichheit insbesondere hinsichtlich der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen an deutschen Universitäten berühren musste, denn „[die] asymmetrische Beteiligung der beiden Geschlechter am Hochschulgeschehen ist (..) nicht etwa ein Problem der Frauen, sondern wird zu einem Qualitäts- und Modernisierungsdefizit der Hochschulen, dem es etwas entgegenzusetzen gilt.“ (ebd.) Ein solcher Befund verträgt sich schlecht mit der angestrebten, ambitionierten Rolle der EU auf internationalem Parkett, wie sie zum Beispiel im Vertrag von Lissabon proklamiert wird, und einer Zunahme des internationalen Ökonomisierungsdrucks. Darüber hinaus bringt das Differenzierungsparadigma die Hochschulen in die Situation, ihre Profile schärfen zu müssen – und sich damit auch mit Gleichstellungsfragen engagierter auseinanderzusetzen als es bisher der Fall war. Dieses erzwingt ein praktisches Tun, das sich über die gängige Rhetorik und nüchterne political correctness erheben muss, und seinen Niederschlag findet in der verschärften Implementierung neuer „genderter“ Lenkungs- und Steuerungsinstrumente, als deren Nährboden das New Public Management (siehe A/2.1.3) gesehen werden kann. Die gegenwärtige Wahrnehmung eines Exzellenzdefizites insbesondere durch das Ausscheiden von Frauen auf dem Weg zur Professur, trägt neue Herausforderungen an die gleichstellungspolitischen Ziele aller deutschen Universitäten heran und misst dem Stellenwert der Gleichstellung im deutschen Wissenschaftssystem eine neue Dimension zu. Sie wird gegenwärtig als ein „Qualitätstrumpf“ der Hochschule ausgespielt:

„Die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist neben den Leistungen in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ein Kriterium, an dem die Qualität einzelner Hochschulen gemessen wird.“ (CEWS/GESIS 2007, S. 6)

Die empirische Überprüfung der Umsetzung dieses Qualitätskriterium findet im Rahmen der seit 2003 zweijährlich vorgenommenen „Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten“ statt, die durch das CEWS durchgeführt werden. Dabei werden die besonderen Erfordernisse des wissenschaftlichen Feldes stets mitgedacht, deren Besonderheit und damit Herausforderung für Gleichstellungspolitik an Hochschulen ist, dass die Institution Hochschule Lehre, Forschung, Nachwuchsqualifizierung, Weiterbildung und Dienstleistungen anbietet und jeder dieser Aspekte vom Kulturmuster der Geschlechterrollen mitgeprägt ist (vgl. Färber 2000, S. 23). Somit muss die Bedeutung der Rolle der Frau oder auch des Mannes in jedem dieser Bereiche gegebenenfalls neu gedacht und be-

rücksichtigt werden. Gleichstellung avanciert auf diese Weise zu einem ernstzunehmenden Politikfeld der deutschen Hochschulen und erfährt eine entscheidende Aufwertung, die nichts mehr gemein hat mit der im Rückblick laienhaft anmutenden Frauenförderung, die allein als Ausgangspunkt institutionalisierter Gleichstellungspolitik gesehen werden kann. Damit verbunden ist an den meisten Hochschulen die Frage, inwiefern genderrelevante Kriterien (übrigens zurzeit mehr als diversity-relevante Kriterien) im Sinne der Beförderung einer organisationalen Entwicklung in die Qualitätssicherungssysteme der Hochschulen Eingang finden können.

Formal legt die strategische Umsetzung nah, Gender Mainstreaming an sich als gleichstellungspolitisches Qualitätsmanagement zu begreifen (vgl. Macha et al. 2010, S. 19, Pellert 2005, S. 54). Um diese Denkart von Gleichstellung flächendeckend etablieren zu können, fordert Roloff noch 2002 nichts Geringeres als „Entwicklungsprozesse eines ‚management of change‘.“ (S. 22) Diese sind vielleicht weiterhin notwendig, denn Esch (2008) problematisiert, dass noch immer Unklarheit über die Frage herrsche,

„wie im Sinne der Strategie des Gender Mainstreamings die Perspektive der Chancengleichheit wirksam in die Qualitätspolitik an Hochschulen verankert werden könnte und welche Kriterien und Kennziffern sinnvoll sind, um die gleichstellungspolitische Leistungsfähigkeit und die Umsetzungsqualität von Gender Mainstreaming zu messen.“ (S. 9)

Das Nachdenken über diese Thematik, die Verknüpfung von qualitativem Handeln und Gender Mainstreaming, wird im wissenschaftlichen Diskurs bisher teilweise erstaunlich selten explizit thematisiert (für Technische Universitäten vgl. Esch/Herrmann 2008, Borchard et al. 2005), aber seit etwa 2006 allenthalben eingefordert. Gleichstellung wird zunehmend mit Management-Aufgaben der Universitäten verknüpft (vgl. dazu auch der Buchtitel von Blome et al. 2005, der die Frage transportiert, inwiefern man denn schon auf einem Weg gen Gendermanagement sei). Dabei kommt Borchard (2005) in einer 2003 durchgeführten Online-Befragung immer noch zu dem Ergebnis, dass Hochschulleitungsmitglieder entgegen der oben dargestellten Sichtweise von Macha et al. (2010) dem Gender Mainstreaming als Qualitätsansatz nur eine geringfügige Bedeutung beimessen. Auch Simon (2005) moniert, „dass die Umsetzung von Gender Mainstreaming in Forschungsorganisationen nicht sehr weit gediehen ist und es konkreter und der Organisation angepasster Instrumente und Strategien bedarf, um Wirkungen zu erzielen.“ (S. 120) Dabei ist auf eine Befreiung der Gleichstellung von der Position der „lästigen Zusatzfrage“ (ebd., S. 122) zu zielen, die in ihre Integration in interne Qualitätsmanage-

mentprozesse und extern gesteuerte Evaluationen mündet. Ein Weg könnte hierbei im Sinne eines Verständnisses der Hochschule als Organisation, wie es unter Punkt A/1.3 entwickelt wurde, über die Organisationsentwicklung⁶ führen:

„Als eine Strategie der Organisationsentwicklung und strategischer Umsetzung wird der Begriff [des Gender Mainstreamings, S. K.] daher als Maßnahme zum Qualitätsmanagement etikettiert, was eine große Offenheit innerhalb der Hochschule schafft.“ (Bauer 2010, S. 218)

Dabei verbindet Bauer mit dem Stichwort des Qualitätsmanagements die Erreichung eines nachhaltigen Gender Mainstreaming Prozesses. Als unabdingbare Voraussetzung hierfür sieht sie eine gesicherte Finanzierung und weitere Rahmenbedingungen (vgl. Bauer 2010, S. 218 ff.).

Unterstützt wird diese angestrebte organisationale Entwicklungslogik durch große bildungspolitische Initiativen, bei denen die Leit motive des Wettbewerbs und der Wettbewerbsfähigkeit in Gleichstellungsfragen durchgängig erkennbar sind. Drei dieser Programme behandle ich im Folgenden.

3.3.1 Gleichstellungspolitische Programmatik im Hochschulkontext

Im vorliegenden Kontext soll zwar die Exzellenzinitiative als bildungspolitischer Impuls hinsichtlich der Auswirkungen auf die gleichstellungspolitischen Bemühungen einzelner Universitäten betrachtet werden, dennoch ist es erforderlich, umfassender auf die Programmatik der Gleichstellung im hochschulischen Kontext einzugehen, um ein aussagekräftiges Bild vermitteln zu können. Dabei möchte ich drei Initiativen herausgreifen, die meines Erachtens als Meilensteine gegenwärtiger Gleichstellungsbemühungen im hochschulischen Kontext bezeichnet werden können: die Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG sowie das Professorinnenprogramm des BMBF.

⁶ Der interessierte Leser findet eine systematische Verknüpfung des Gender Mainstreaming mit dem Gedanken der Organisationsentwicklung der Hochschule bei Bauer (2010), S. 79 ff.

3.3.1.1 Die Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

Am 29.11.2006 unterzeichneten Vertreter der DFG, der HRK und des Wissenschaftsrats sowie Vertreter der vier großen deutschen außeruniversitären deutschen Forschungseinrichtungen (Fraunhofer-Gesellschaft, Leibniz-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft deutscher Forschungszentren sowie die Max-Planck-Gesellschaft) die Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

Vorausgegangen war eine medienwirksam angelegte Tagung am 28. und 29. 11. 2006 in Köln, die von der Geschäftsstelle des Wissenschaftsrates organisiert und vom BMBF finanziert wurde (vgl. dazu ausführlich WR 2007). In dem anschließend unterzeichneten Papier erkennen die genannten Institutionen an, dass Wissenschaftlerinnen, Hochschul-lehrerinnen oder Wissenschaftsmanagerinnen im Hochschulsystem an Bedeutung gewinnen müssen, da hier wertvolle Potentiale brach lägen. Die Ziele sind auf zwei Ebenen fixiert, und zwar auf der Ebene des wissenschaftlichen Führungspersonals und auf der Ebene des wissenschaftlichen Nachwuchses. Ziel der Erklärung ist es, Wissenschaftlerinnen durch Aufwendung von Ressourcen zu einer besseren Partizipation zu führen. Zudem sollen Frauenanteile bei Neubesetzungen von Entscheidungs- oder Führungspositionen dem jeweiligen Anteil an habilitierten oder entsprechend hoch qualifizierten Wissenschaftlerinnen in den verschiedenen Fächern angeglichen werden. Beim wissenschaftlichen Nachwuchs soll der Anteil der Frauen unter Berücksichtigung der einzelnen Fächergruppen deutlich angehoben werden.

Zur Zielerreichung werden verschiedene Wege aufgezeigt. Dazu gehören Organisationsentwicklung, die Durchführung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Schaffung transparenter Strukturen und Prozesse sowie die Evaluation der Gleichstellungserfolge. Weiterhin wurde angedacht, zur Erreichung des Gesamtzieles auch Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen aufzulegen.

Die oben genannten Organisationen haben diese Vorgaben auf ihre jeweiligen strukturellen Rahmenbedingungen angepasst und konkretisiert. Die Laufzeit der Offensive ist auf fünf Jahre angelegt. Mit den „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ legt der Wissenschaftsrat basierend auf den Ergebnissen der vorangegangenen Tagung einen Orientierungsrahmen für die kommenden Jahre vor (vgl. WR 2007, S. 6).

3.3.1.2 Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

„Die Deutsche Forschungsgemeinschaft fördert die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft.“ (DFG 2011b)

Um diesem normativen Anspruch strukturell gerecht zu werden, legte die DFG im Sommer 2008 die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards auf. In diesen Leitlinien werden Gender, aber auch Diversity, in ihren Leitmotiven als ein „wesentliches Element qualitativ hochwertiger Forschung“ (DFG 2008, S. 1) begriffen, die im Zuge ihrer Manifestierung in strukturellen und personellen Standards zum Erreichen des Zieles der Gleichstellung beitragen und diese nachhaltig sichern sollen. Auf struktureller Ebene wird konstatiert, „dass es heute zu den Grundlagen der Qualitätssicherung in der Forschung gehört, 1. durchgängig, 2. transparent, 3. wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert, 4. kompetent für Gleichstellung Sorge zu tragen.“ (S. 2) Auf personeller Ebene wird ebenfalls erkannt,

„dass es heute zu den Grundlagen der Gleichstellung in der Forschung gehört, durchgängig, transparent, wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert sowie kompetent Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, aber auch schon Studierende auszuwählen, zu fördern, in ihren Leistungen anzuerkennen und entsprechend chancengerecht Positionen und Ressourcen zu vergeben“ (S. 3)

Die Umsetzung dieser Vereinbarung scheint die DFG mit Nachdruck verfolgen zu wollen und gründete zu diesem Zweck eine Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“. Als konkrete Hilfestellung findet sich auf der Homepage der DFG ein „Instrumentenkasten“ (siehe A/3.2.2), der die Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in die Hochschulpraxis unterstützen soll und eine Vielzahl an Maßnahmen enthält, die passgenau für die Erfordernisse der jeweiligen Universität recherchiert werden können. Im Frühjahr 2011 soll ein Zwischenbericht zur Umsetzung der Standards vorgelegt werden, im Frühjahr 2013 werden die abschließenden Berichte der Mitgliedseinrichtungen über die Implementierung der Standards und die Erreichung der selbst gesetzten Ziele bei der Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen übersandt. Diese Berichte werden ebenfalls evaluiert und 2013 auf der Mitgliederversammlung präsentiert. Entsprechend erfolgreiche Einrichtungen werden zum Beispiel durch Präsentation ihrer Konzepte im Rahmen der Jahresversammlung der DFG und durch Veröffentlichung in geeigneten Medien gewürdigt (vgl. S. 5). Bei der Bewilligung von For-

schungsverbünden, bei denen Mitgliedseinrichtungen Antragsteller sind, ist die Einhaltung der Gleichstellungsstandards entscheidungsrelevantes Kriterium.

Im Zuge der Ausformulierung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards ist Gleichstellung nach der Exzellenzinitiative ein weiteres Mal erfolgreich auf die Agenda einer machtvollen bildungspolitischen Institution gerückt. Folgt man obigen Ausführungen, wird deutlich, dass die DFG ihre Durchsetzungskraft durchaus auch im Spielfeld der Gleichstellung geschickt einzusetzen vermag. Einer Selbstverpflichtung haftet zunächst das Air der Freiwilligkeit an. Im vorliegenden Kontext aber driftet eine Unterzeichnung dieses Papiers in strategisches Taktieren im Wettlauf um Forschungsgelder und Konkurrenzfähigkeit. Inwiefern die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in der Lage sind, die hohen Erwartungen an ihren Beitrag zur Lösung des Problems struktureller Ungleichheiten erfüllen zu können, bleibt bis 2011 eine offene Frage, welchen Einfluss sie auf die gelebten gleichstellungspolitischen Praxen haben werden damit auch.

3.3.1.3 Das Professorinnenprogramm des BMBF

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung sieht trotz erster positiver Anzeichen für eine Verbesserung der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen auf der Ebene der Professur im Wissenschaftssystem weiteren Handlungsbedarf und trägt diesem mit der politischen Aktionslinie des Professorinnenprogramms Rechnung. Dieses Programm wurde am 19. 11. 2007 in einer Sitzung der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) beschlossen. Bund und Länder fördern mit insgesamt 150 Mio. Euro (75 Millionen trägt der Bund, 75 Millionen anteilig die Länder) in den nächsten fünf Jahren mindestens 200 Professuren für Frauen an Hochschulen, in denen herausragende Gleichstellungskonzepte vertreten werden. Die Förderrichtlinien für das Programm wurden 2008 veröffentlicht, die erste Bewerbungsrunde wurde im Mai 2008 abgeschlossen und die ersten Fördergelder flossen im selben Jahr. Die Begutachtung wurde durch ein unabhängiges Gremium mit Vertretern aus Wissenschaft, Forschung und Hochschulmanagement vorgenommen. Die Resonanz auf den Wettbewerb war groß. 113 deutsche Hochschulen (54% Universitäten, 41% Fachhochschulen, 5% künstlerische Hochschulen) reichten ihre Gleichstellungskonzepte ein. Dieses entspricht einem Drittel aller Hochschulen. 79 Hochschulen (70%) wurden aufgrund ihrer qualitativ ziel führenden Gleichstellungskonzepte positiv bewertet. Die Spitzengruppe von sieben Hochschulen, die alle als herausragend begutachtet wurden, verteilt sich auf die fünf

Bundesländer Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz. Berlin und Hessen sind als Bundesländer besonders zu beachten, da von ihnen alle Einreichungen positiv begutachtet wurden. In der ersten Runde konnten 70% der Programmmittel ausgegeben werden (vgl. BMBF 2010a). Die Bewilligung der Gelder richtete sich nach der Reihenfolge der zeitlichen Eingänge der Berufungsnachweise (Windhundverfahren). Das heißt, dass diejenigen zuerst Fördergelder bekommen, die auch zuerst einen Antrag stellen (vgl. Krüger 2009). Durch die Initiierung des Wettbewerbs wurde nicht nur angestrebt, Frauenanteile quantitativ anzuheben, sondern auch, auf qualitativer Ebene zu einer Verbesserung chancengerechter Strukturen zu kommen. Frauen sollen als Vorbild verfügbarer werden und so die Motivation für eine wissenschaftliche Karriere erhöhen. Auch die Partizipation von Frauen in Entscheidungsgremien ist ein erklärtes Ziel des Programms, da so mehr Frauen auf leitende Positionen eingestellt werden können.

Die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder schafft eine Wettbewerbsstruktur, die die oben dargestellte Konstellation, Gleichstellung stärker als Qualitätskriterium von Hochschulen wahrzunehmen, befördern könnte. Die Exzellenzinitiative bildet daher den Mittelpunkt meiner folgenden Ausführungen.

4 Die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder

Im Weiteren soll gefragt werden, inwiefern die Exzellenzinitiative auf oben skizziertes Spannungsfeld einwirkt und welche Implikationen dieses mit sich bringt. Die Exzellenzinitiative wird in ihren Leitmotiven dargestellt und ihre Auswirkungen auf die Rolle der Gleichstellung in diesem sehr speziellen Kontext umrissen. Schließlich werden alle Befunde diskutiert und münden in ein empirisches Untersuchungsdesign.

Die „Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen“, wurde unter dem damaligen Bundeskanzler Gerhard Schröder durch die Bildungsministerin Edelgard Bulmahn Anfang 2004 initiiert und ist eingebettet in den oben geschilderten Kontext einer sich wandelnden Hochschullandschaft (siehe A/2). Sie steht für die wahrscheinlich grundlegendste Intervention im deutschen Hochschulsystem seit dem 19. Jahrhundert - Zymek (2009) schreibt hier gar von einem Bruch mit der deutschen Universitätsgeschichte - und sucht als Sujet öffentlicher und wissenschaftlicher Diskurse sowie Gegenstand erbitterter Auseinandersetzungen

zwischen Befürwortern und Gegnern Ihresgleichen vergeblich. Gonon (2008) enttarnt im Ruf nach Exzellenz eine Doppelbotschaft, die unisono einen Hinweis auf Mängel enthält (vgl. S. 118) und Münkler (2006) sieht die hektischen Aktivitäten um den Aufbau von Elite-Universitäten in Deutschland nicht als Schritt zur Lösung der Krise, sondern als ihren Ausdruck an (vgl. S. 32). Im Kreuzfeuer der Wortgefechte stand und steht immer noch die Diskussion über die Rolle exzellenter Hochschulen für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands im internationalen Wirtschafts- und Wissenschaftskontext. Sie gerieten als Institutionen der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung und Garanten für wirtschaftliches Innovationspotential in das Fadenkreuz aller Akteure, da sie Leistungseliten ausbilden, eigene Kriterien für Exzellenz haben und insofern Definitionsmacht über Leistungseliten besitzen (vgl. Macha 2004, S. 25/26). Dabei oszilliert die bildungspolitische Debatte zwischen den Polen der grundsätzlichen Forderung nach Chancengleichheit im Bildungssystem und dem Ruf nach gezielter Förderung einzelner „Leuchttürme“ der deutschen Universitätslandschaft. Als Reaktion auf den deutschen Reformenstau wurde für ihre Befürworter die Exzellenzinitiative zu einem psalmodischen Allheilsversprechen, der Rettungsanker für einen schiffbrüchigen Bildungskahn. Eröffnen möchte ich weitere Ausführungen mit systematischen Vertiefungen des Exzellenzbegriffs.

4.1 Vorüberlegungen zum Exzellenzbegriff

Exzellenz hat Konjunktur und wird zurzeit zum neuen Leitbild der gegenwärtigen Reformbemühungen im Bildungswesen stilisiert (vgl. Zymek 2009, S. 175). Mit dem Begriff verschlagworten die Initiatoren der gegenwärtigen wissenschaftspolitischen Strömungen den Anspruch auf herausragende Qualität im Bildungswesen, und es scheint, der Begriff beanspruche das Prädikat des Modeworts in diesem Kontext für sich. Da im nächsten Schritt der Diskurs um die bildungspolitische Exzellenzinitiative entsponnen werden soll, beginne ich mit Vorüberlegungen zum Exzellenzbegriff, die die Entwicklung der Instrumentalisierung dieser Begrifflichkeit aufzeigen, Facetten der Exzellenzrhetorik einfangen, ihre Euphemismen enttarnen und im Sinne dieser Arbeit nutzbar machen sollen. Natürlich ist diese Begriffsexplikation selektiv und an das Erkenntnisinteresse dieser Arbeit geknüpft. In jedem Fall soll dieser Abschnitt den Leser für den Umgang mit einem Brillanz suggerierenden und dennoch in seiner inhaltlichen Bestimmung diffusen

Begriff sensibilisieren, der im wissenschaftspolitischen Kontext inflationär und gerade aus diesem Grund häufig unreflektiert in Erscheinung tritt.

Einen historisch gewachsenen Diskurs um den Exzellenzbegriff gibt es nicht, wie es vergleichsweise für die Thematik der Elite, die oft parallel ins Feld geführt wird, durchaus der Fall ist. Begibt man sich auf die Spur der Exzellenz, so scheint zunächst unweigerlich die Frage nach ihrer Ethymologie auf und verlangt nach Beantwortung. Exzellenz spielt auf der Qualitätsbühne zunächst eine Statistenrolle – wenn überhaupt, denn Exzellenz war zunächst eine Anrede für Gesandte, Botschafter, führende Staatsmänner im diplomatischen Dienst, zuvor für Fürsten (16. Jahrhundert) nach dem Vorbild des französischen Wortes *excellence* beziehungsweise des spätlateinischen *excellencia* und steht im eigentlichen Sinne im Französischen und Lateinischen für Erhabenheit, Vortrefflichkeit (vgl. Pfeifer 2005, S. 313/315). Hier wird sichtbar, dass Exzellenz dem Ursprung nach ein Begriff ist, der nur für wenige, ausgewählte Persönlichkeiten Verwendung findet. Exzellenz dient so als Vehikel eines exklusiven Anspruchs, der mit dem Air des Unreproduzierbaren in Relation steht. Exzellenz ist im oben geschilderten Gebrauch einem kleinen, mit hoher Wahrscheinlichkeit schwer veränderbaren Zirkel vorbehalten, bildet in diesem Kontext ein soziales Gefälle ab und ist die Folge „hierarchischer Kooptierung“ (vgl. Gonon 2008, S. 115). Als Anrede wird Exzellenz für Mitglieder ähnlicher Zirkel auch heute noch verwendet. Ein Bruch in der Verwendung der Begrifflichkeit scheint jedoch genau in dem Moment auf, in dem man ihren limitierten Gebrauch in früheren Zeiten mit der inflationären Verwendung in der Gegenwart kontrastiert.

Der Zeitpunkt des Beginns der begrifflichen Inflation der Exzellenz ist datierbar auf den Eintritt des Begriffs in die Rhetorik der Debatte um Qualitätsmanagement, also einen vorerst genuin wirtschaftswissenschaftlichen Kontext, im Zuge dessen der Begriff auch eine Entpersonalisierung erfährt:

„ (...) Der Begriff der Exzellenz trat seinen Siegeszug im Bereich des Managements an und diffundierte in der Folge vom enthusiastischen Mobilisierungsdiskurs der Gurus in die spröden Manuale von Qualitätsmanagement-Programmen, die dann spätestens in den 90er Jahren auch von öffentlichen Verwaltungen und Universitäten adaptiert wurden. Exzellenz steht seither in semantischer Nähe zu Begriffen (und Technologien) wie Benchmarking, Evaluation, Ranking usw.“ (Bröckling 2009, S. 424)

Hier wird eine Verschiebung der Referenzsysteme des Begriffs vom hauptsächlich höfischen Kontext in die Qualitätsdebatte deutlich, die den Gebrauch des Exzellenzbegriffes seinem ursprünglichen, eng gefassten Kontext enthebt und in einem neuen Bezugsrah-

men verortet, in dem der Vokabel die Option eines multiplen Gebrauchs zuteil wird. Gonon (2008) gelingt es, die Expansion des Exzellenzbegriffs in ihren Tragpfeilern zu verorten: „Exzellenz wird (..) auf individuelle Leistungen Einzelner bezogen wie auch auf Institutionen sowie auf gesellschaftliche Teilsysteme und das Gesellschaftssystem als Ganzes.“ (S. 115)

Die von Bröckling dechiffrierte semantische Nähe zu Begriffen und Technologien aus Managementprozessen scheint variabel, denn genauso häufig wird in gegenwärtigen Debatten die Nähe der Exzellenz zu anderen begrifflichen Konstrukten herzustellen versucht, wie zum Beispiel zu dem des Elitebegriffs (vgl. Ricken 2009, S. 194/195, Hornbostel 2008). Und so wird einmal mehr deutlich, was gemeint ist, wenn Ricken (2009) formuliert, dass die Diskussion der Exzellenz nicht im Feld derselben zu gelingen scheint und daher nicht selten auf andere Diskurse ausgreifen oder ausweichen muss (vgl. S. 194/195). Dieses mag auch an der oben dargestellten Expansion der Referenzsysteme liegen, in deren Bereich Exzellenz nunmehr fällt.

Im Gegensatz zum Bildungsbereich gibt es auf dem Wirtschaftssektor schon viel länger Bemühungen, Exzellenz durch Operationalisierung als eine Outputgröße fassbar zu machen, wie folgendes Beispiel illustriert. Im wirtschaftswissenschaftlichen Kontext erhält die betriebliche Exzellenz eine Operationalisierung durch das EFQM-Modell (Abbildung 3) der European Foundation for Quality Management (EFQM), das Ende der 80er Jahre entwickelt wurde und zu den Total Quality Management (TQM)-Ansätzen gehört. Dieses Modell ist in Deutschland inzwischen relativ weit verbreitet und wird häufig von größeren Betrieben für ihr Qualitätsmanagement eingesetzt (vgl. Lay et al. 2009).

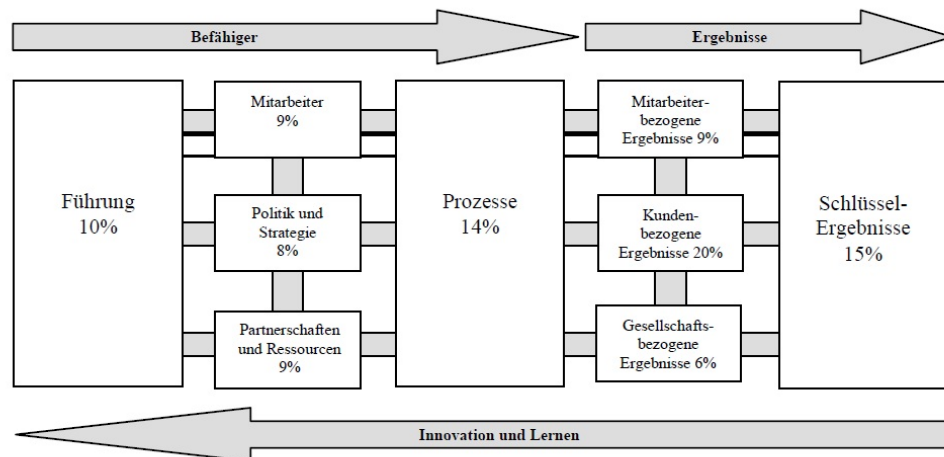


Abbildung 3: Das EFQM-Modell (nach Lay et al. 2009, S. 2)

Wichtig ist, dass betriebliche Exzellenz in diesem Fall wie schon oben angedeutet konkret operationalisiert, also messbar gemacht wird. Seit etwa 2000 wird versucht, das EFQM-Modell auch in den Bildungsbereich zu übertragen, um hier eine ähnliche Messbarkeit exzellenter Institutionen zu erzielen (vgl. z. B. Kotter 2005). Bei dieser Form der Übertragung betriebswirtschaftlicher Managementstrukturen auf den Bildungsbereich wird von vielen Autoren kritisiert, „dass Bildungsprozesse dadurch einer ökonomischen Logik unterworfen werden, und dass nur noch Prozeduren festgelegt werden, ohne wirklich nach den Inhalten von Bildung oder nach Lernergebnissen zu fragen“ (Klieme/Tippelt 2008, S. 11). Dieses Vorgehen ist auch im universitären Bereich, in dem im Rahmen der Exzellenzinitiative explizite Exzellenzansprüche geltend gemacht werden, mit Schwierigkeiten verbunden (vgl. Nickel 2005). Zwar verfügt die Mehrzahl der deutschen Universitäten über ausgewählte Mechanismen des Qualitätsmanagements, dennoch ist es fraglich, inwiefern versucht wird, Exzellenz als konkret messbare, operationalisierbare Größe im Hochschulsektor zu etablieren und harte Kriterien für Exzellenz zu formulieren. Denn genau dieses erweist sich im Rahmen der Exzellenzinitiative, in deren Kontext eigentlich deutlich sein sollte, was unter Exzellenz verstanden werden soll, als schwierig (vgl. u. a. Hornbostel 2008). Und so muss auch die Übertragbarkeit der Charakteristika von Exzellenz bei Gonon (2008) auf den Hochschulbereich hinterfragt werden. Er versteht Exzellenz zwar folgerichtig als herstellbare, beliebig produzierbare und reproduzierbare sowie kapitalisierbare Größe, aber sieht Exzellenz

eben auch als das Ergebnis von Leistung und harter Arbeit, so dass diese „einer meritokratischen Logik“ (vgl. S. 115) zugänglich wird. Die Kritiker der deutschen Exzellenzinitiative bezweifeln eben dieses. Ressentiments gegenüber dem Exzellenzbegriff entstehen bei Verfechtern der Chancengleichheit zudem dann, wenn Exzellenz als Trennlinie zwischen Übertreffendem und nicht Genügendem rezipiert wird. Exzellenz wird gefüllt mit „different[e] Leistungen unter gleichen Ausgangsbedingungen“ (ebd.) – wird jedoch zu Recht zumeist reflexartig der Kontext, in dem diese Leistungen entstehen konnten. Und hier lugt unter dem Deckmantel der Exzellenz verschämt die Thematik der Chancenungleichheit hervor, denn die Vorbedingungen, unter denen Exzellenz entsteht, sind eben nicht immer gleich und für alle gleich produzierbar. Vielleicht zeigt sich hier sogar ein *Circulus vitiosus*, da das ursprünglich in dem Begriff enthaltene soziale Gefälle ab etwa dem 16. Jahrhundert übergeht in ein Gefälle der qualitativen Art in der Gegenwart, über das aber wiederum ein soziales Gefälle eine latente Manifestierung widerfährt und so besonders im deutschen Bildungswesen die vielgepriesene und hochgehaltene Chancengleichheit konterkariert. Weitere Fragen bleiben zurück, wenn man das Problemfeld der Evaluation der Exzellenzinitiative aufspannt, wie Hornbostel (2008) es verdeutlicht. Folgt aus dem Anspruch, Exzellenz zu initiieren tatsächlich Exzellenz? Und wenn ja: Wie wird sie messbar? Hornbostel konkludiert:

„Die Frage, ob es objektive Kriterien für die Evaluation der Exzellenzinitiative gibt, kann man sicherlich mit Nein beantworten, wenn damit die Vorstellung verbunden ist, mit wenigen Indikatoren sehr schnell zu allen Fördermaßnahmen messbare Erfolge zu präsentieren. Das heißt aber nicht, dass die Exzellenzinitiative einer Evaluation nicht zugänglich wäre.“ (S. 62)

Und so wird sichtbar, dass der Definition von Exzellenz nicht nur eine Prä-, sondern auch eine Post-Problematik inhärent ist.

Was also bleibt vom Diskurs um Exzellenz im deutschen Bildungssystem, insbesondere an deutschen Universitäten? Nun, zunächst ist es vielleicht die rhetorische Preziose, die Brillanz verspricht, doch letztendlich dazu dienen mag, den diskursiven Sprengstoff um Chancenungleichheiten im Bildungssystem proaktiv zu entschärfen (vgl. dazu auch Hartmann 2006, S. 447). Oder wir belassen es bei Bröcklings (2009) Betrachtung, die zwar unbefriedigender erscheinen mag, die blinden Flecken um die Diskussion des Exzellenzbegriffs aber trifft:

„Exzellenz ist das, von dem erstens alle ständig reden, das zweitens alle erreichen wollen, das aber drittens niemand sicher sein kann, tatsächlich er-

reicht zu haben, und von dem schließlich und vor allem viertens niemand genau sagen kann, was das eigentlich ist.“ (S. 422)

Vielleicht könnte man abschließend auch formulieren, dass Exzellenz das ist, das eigentlich jeder in der Hand zu halten vermeint und das doch jedem entgleitet.

In den anschließenden Überlegungen geht es um allgemeine Ausführungen zur Exzellenzinitiative, die in eine systematische Abarbeitung wichtiger Leitmotive des Wettbewerbs mündet.

4.2 Die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder: ein bildungspolitisches Programm im Fokus

Bringt man den Bologna-Prozess und die bundesdeutsche Exzellenzinitiative in Relation zueinander, so hat letztere Fach (2008) zufolge vermutlich tiefere Schleifspuren hinterlassen. Von einem „Aufbruch aus ergebnisarmen und frustrierenden Rundum-Dauerreformen der letzten Jahrzehnte“ (Interdisziplinäre Arbeitsgruppe Exzellenzinitiative 2010, S. 36) ist die Rede oder mit Schreiterer (2010) von einem trojanischen Pferd in der Hochschulreformpolitik, „das in einem fast schon verloren geglaubten Feldzug eine überraschende Wende einbringt“ (S. 106).

Ab etwa 2004 wurde die deutsche Bildungslandschaft erschüttert durch eine sich gleichsam eruptiv entladende, in diesem Ausmaß nicht antizipierte Debatte um Elitebildung und Exzellenzförderung. Die SPD verabschiedete am 06.01.2004 die Weimarer Leitlinien „Innovation“ als Teil der Agenda 2010 (vgl. BerliNews 2004). Die Bildungsministerin in der Amtsperiode von Gerhard Schröder, Edelgard Bulmahn, initiierte unter dem Slogan „Brain Up! Deutschland sucht die Superuni!“ am 26.01.2004, also nur kurze Zeit später, einen Wettbewerb, dessen Endpunkt es sein sollte, fünf Spitzenuniversitäten zu küren, die eine jährliche zusätzliche Förderung von jeweils 50 Millionen Euro erhalten sollten. Dieser Vorstoß gerade aus den Reihen der SPD erstaunte, schreibt sich doch gerade diese Partei Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität als Leitprinzipien auf die Fahnen, Leitprinzipien also, die eher auf Gleichheit denn auf Differenz beruhen. Interessant ist dabei, dass der erste Bulmahnsche Gehversuch auf dem Weg zu wissenschaftlicher Exzellenz nicht nur die nun in Exzellenzvereinbarungen manifestierten Internationalisierungsbestrebungen und die Zusammenarbeit mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen enthielt, sondern auch eine gute Betreuung der Studierenden umfasste (vgl. BMBF

2004). Diese scheint nunmehr der semipermeablen Membran der Forschung zum Opfer gefallen zu sein...

Bulmahns Idee gipfelt schließlich in der Exzellenzinitiative, die 2006 entgegen aller Skepsis aus den Reihen der Chancengleichheitsrhetoriker zum ersten Mal entschieden wird. Dabei suggeriert die Aufforderung zum Wettbewerb, dass Exzellenz in diesem Kontext der ganzen breiten Masse deutscher Universitäten zugänglich ist und verbirgt so ihren mitunter hoch selektiven Charakter. Nach zähem föderalen Ringen und komplizierten Aushandlungsprozessen zwischen Bund und Ländern (vgl. dazu die Chronologie des Exzellenzwettbewerbs bei Pasternack 2008, S. 13-20) konnte die Exzellenzinitiative mit dem Ziel „Deutschland nachhaltig zu stärken, seine internationale Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern und Spitzen im Universitäts- und Wissenschaftsbereich sichtbarer zu machen.“ (o. A., ExV I, Präambel) auf den Weg gebracht werden. Sie soll eine „Leistungsspirale“ initiieren, welche „die Ausbildung von Spitzen und die Anhebung der Qualität des Hochschul- und Wissenschaftsstandortes Deutschland in der Breite zum Ziel hat.“ (ebd.) Aus Sicht der Bewerberuniversitäten lockte vermutlich in erster Linie die Bereitstellung zusätzlicher finanzieller Ressourcen in Höhe von 1,9 Milliarden Euro in den Jahren 2006 bis 2011, die allen erfolgreichen Bewerbern der Förderlinien Graduiertenschulen, Exzellenzcluster und Zukunftskonzepte zugeleitet wurden sowie die damit verbundene Legitimationsmacht, die den ausgewählten Universitäten insbesondere in der dritten Förderlinie als sogenannten Eliteuniversitäten im deutschen Bildungssystem zukommt. Dabei entfallen auf die Graduiertenschulen durchschnittlich jährlich eine Million Euro, dieses entspricht bei einer Förderung von ca. 40 Graduiertenschulen jährlich einer Gesamtsumme von 40 Millionen Euro pro Jahr. Auf die Exzellenzcluster entfallen durchschnittlich 6,5 Millionen Euro jährlich, dieses entspricht einer Gesamtsumme von 195 Millionen Euro pro Jahr bei einer Förderung von ca. 30 Exzellenzclustern. Mit insgesamt 210 Millionen Euro jährlich erfolgt die Förderung der Zukunftskonzepte. Dieses entspricht zehn Zukunftskonzepten, die mit 21 Millionen Euro pro Jahr bezuschusst werden (vgl. o. A., ExV I, §2). 75% der veranschlagten Finanzmittel trägt der Bund.

Die drei Förderlinien sind nur bedingt ein Novum. Bei den Graduiertenschulen und Exzellenzclustern finden sich bewährte Förderstrategien der DFG wieder, die die zentralen Aufgaben der Nachwuchs- und der Forschungsförderung auch im Rahmen der Exzellenzinitiative in ähnlicher Form abdecken. In der dritten Förderlinie geht es um eine Stärkung der Institution als Ganzes und das Erbringen wichtiger Integrationsleistungen (vgl. DFG/WR 2008, S. 6).

Die Verantwortung für die Graduiertenschulen und Exzellenzcluster obliegt der DFG, für die dritte Förderlinie dem Wissenschaftsrat. In der ersten Phase der Exzellenzinitiative waren 37 Hochschulen erfolgreich. 39 Graduiertenschulen, 37 Exzellenzcluster und neun Zukunftskonzepte wurden bewilligt. Vier der Exzellenzcluster (Bremen, Dresden, Göttingen und Karlsruhe) sind Aufstockungen für bereits von der DFG geförderte Forschungszentren (vgl. ebd., S. 25).

Die Kriterien für Exzellenz waren dabei weitgehend offen und wenig definiert (vgl. dazu im Überblick Sondermann et al. 2008, S. 32). Initiiert wurde der Wettbewerb unter der offenen Maxime "unconventional ideas encouraged", um möglichst viele Interessenten zum Zuge kommen zu lassen und wirkliche Innovationen zu lokalisieren.

Die wesentlichen Ziele der Exzellenzinitiative sind in der Präambel der Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 91b des Grundgesetzes (Forschungsförderung) festgehalten. Im Folgenden geht es nun um einen Zugriff auf die Exzellenzinitiative über eine leitmotivisch – man könnte auch sagen zielorientiert – justierte Analyse der bildungspolitischen Vorgänge und ihre dadurch hervorgerufenen Konsequenzen sowie um einen Abgleich zwischen Zielvorstellungen und der Morphologie der durch die Exzellenzinitiative zweifelsohne veränderten Realitäten im deutschen Wissenschaftssystem, sofern sich dieser anbietet.

Die Leitmotive sind der Präambel der Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 91b des Grundgesetzes über die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen von 2005 entnommen. Diese finden sich im Wesentlichen auch in der Exzellenzvereinbarung II zur Fortführung des Wettbewerbs.

4.2.1 Leitmotiv Internationale Wettbewerbsfähigkeit

Die Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit ist eines der großen Ziele der Exzellenzinitiative (vgl. o. A., ExV I, Präambel).

Während die Exzellenzinitiative im internationalen Forschungswettbewerb gerne als Unikat gesehen wird (vgl. z. B. Interdisziplinäre Arbeitsgruppe Exzellenzinitiative 2010, S. 36), vermutlich auch, um ihre nationale Bedeutung zu stärken und damit ihren Fortbestand zu legitimieren, gibt es gegenläufige Perspektiven, die aufzeigen, dass die Exzellenzinitiative nicht so innovativ ist, wie sie es gerne vorgibt zu sein. Zwar ist sie durchaus eine im internationalen Kontext hervorhebenswerte Strategie bildungspolitischer Be-

mühungen im Zuge der Forcierung deutscher Forschungsförderung, allerdings gibt es eine Reihe weiterer Förderprogramme in anderen Ländern, die ähnliche Ziele verfolgen, aber nur selten Erwähnung finden. Gläser und Weingart (2010) verankern die Exzellenzinitiative als Ad-hoc-Initiative neben Forschungsevaluationssystemen und Forschungsprämien als ein Instrument für die leistungsorientierte Grundfinanzierung von Universitäten. Ihre Funktion beschreiben sie folgendermaßen:

„Diese Initiativen statten ausgewählte Universitäten mit zusätzlichen Ressourcen für die Forschung aus. Damit soll an einigen Universitäten Spitzenforschung auf höchstem internationalen Niveau gestärkt oder erst ermöglicht werden, was zugleich eine Differenzierung des nationalen Hochschulsystems einleitet oder verstärkt. Diese Differenzierung ist in manchen Ländern ein explizites Ziel der Initiativen, in anderen wird sie zumindest in Kauf genommen.“ (S. 239)

Folgende Übersicht (Tabelle 2) verdeutlicht, welche Ad hoc-Initiativen es weltweit gibt und welche Ähnlichkeiten sie zur Exzellenzinitiative aufweisen.

Tabelle 2: Ad hoc-Initiativen in anderen Ländern mit ihre Ähnlichkeiten mit der deutschen Exzellenzinitiative (nach Gläser/Weingart 2010, S. 241)

Land Zeitraum	Gegenstand der Förderung	Finanzrahmen und Empfänger	Evaluationsverfahren	Ähnlichkeiten mit der Exzellenzinitiative
Korea Phase 1: 1999-2005 Phase 2: 2006-2012	Forschung, Graduiertenausbildung (Schwerpunkt Natur- und Ingenieurwissenschaften). Strukturreform der Universität entsprechend internationalen Management-Standards erwartet.	Phase 1: 950 Mio. Euro >> Projekt Teams<< und Graduiertenschulen an insgesamt 67 Universitäten Phase 2: 1,6 Mrd. Euro	>> kompetitives Verfahren <<	Graduiertenausbildung (~ Erste Förderlinie) Forschungsgruppen (~ Zweite Förderlinie) Voraussetzung für Förderung in beiden Phasen: Strukturreformen der Universitäten (Dritte Förderlinie)
Japan 2002-2009 (verlängert bis 2015)	Forschung und Graduiertenausbildung	2002-2009: ca. 1 Mrd. Euro für die besten 30 Departments in verschiedenen Wissenschaftsgebieten	Peer Review	Erste und zweite Förderlinie
Japan 2007-2021	Fünf naturwissenschaftliche Forschungszentren	Ca. 10 Mio. Euro je Forschungszentrum	Internationaler Peer Review	Zweite Förderlinie
Dänemark	Vier größere Forschungsprojekte an Universitäten	2009-2013: 16 Mio. Euro je Projekt	Internationaler Peer Review	Zweite Förderlinie
Österreich (geplant)	Exzellenzcluster	Ca. 10 Mio. Euro pro Exzellenzcluster und Jahr für 12 Jahre, ca. 5-6 Cluster, insgesamt 600-700 Mio. Euro.	Internationaler Peer Review	Erste und zweite Förderlinie

Es drängt sich das Gefühl auf, dass es im Zuge des auch auf internationaler Ebene wachsenden Konkurrenzdrucks durch eine fortschreitende Globalisierung quasi zu einem

„Wettrüsten“ der Universitäten kommt, um im Überlebenskampf als Sieger hervorzugehen. Diese internationale Perspektive relativiert in jedem Fall die Bedeutung der Exzellenzinitiative, die ihr im nationalen Kontext immer wieder in Fachkreisen und in den Medien beigemessen wird. Es soll hier nicht bestritten werden, dass die Exzellenzinitiative große Veränderungen positiver und negativer Natur gebracht hat, dennoch wird der Blick aus dem Fenster Richtung Welt oft unterschlagen, wodurch eine objektive, neutrale und vielleicht auch unaufgeregttere Bewertung der Rolle der Exzellenzinitiative hierzulande mitunter verstellt wird.

Beschäftigten wir uns mit dem Leitmotiv internationaler Wettbewerbsfähigkeit, ist eine Blickrichtung nicht mehr liquidierbar: die Richtung Amerika. Amerika wird im Zuge der Debatte um die internationale Sichtbarmachung von exzellenter Forschung in mehrfacher Hinsicht als Spielball ins Feld geworfen. Stucke (2001) konstatiert, dass das Argument Amerika in der deutschen Wissenschaftspolitik ungebrochen eine kollektive Leitvorstellung darstelle, an der sich Akteure vergleichend abarbeiteten (vgl. S. 130). Da ist zunächst der omnipräsente Traum der die Exzellenzinitiative befürwortenden Politiker, hier besonders in den Reihen der SPD zu sehen, die ausgewählten deutschen Eliteuniversitäten könnten in etwa zehn Jahren mit amerikanischen Spitzeneinrichtungen der Ivy League, wie zum Beispiel Harvard, Stanford oder Yale um die besten Wissenschaftler der Welt konkurrieren. So heißt es in den Weimarer Leitlinien „Innovation“ (2004):

„Wir brauchen neben einer höheren Anzahl von Hochschulabsolventen auch eine stärkere Förderung von Spitzenleistungen. Wir wollen die Struktur der Hochschullandschaft so verändern, dass sich Spitzenhochschulen und Forschungszentren etablieren, die auch weltweit in der ersten Liga mitspielen und mit internationalen Spitzenhochschulen wie Harvard und Stanford konkurrieren können.“ (BerliNews 2004, S. 3)

Dieses wäre in mehrerlei Hinsicht eine wünschenswerte Perspektive. Deutschland ist in der Situation, die besten aller klugen Köpfe ins Ausland, insbesondere nach Amerika, zu verlieren. Der Effekt des „Brain Drain“ umschreibt die Tatsache, dass gut ausgebildete Akademiker ein Land verlassen und in einem anderen Land weiterdenken, ohne dass dies ähnlich Qualifizierte in umgekehrter Richtung ebenso täten (vgl. Liesner 2008, S. 50). Zu ergänzen ist, dass es sich hierbei um längerfristige Aufenthalte handeln sollte. Interessant ist dabei der Begriffsursprung, denn dieser liegt keinesfalls, wie intuitiv oft angenommen, in den Vereinigten Staaten, sondern in Großbritannien:

„(...) Es war die Royal Society, die mit einem öffentlich wirkmächtigen Bericht in den frühen 1960er Jahren den Begriff Brain Drain prägte, um vor den schädigenden Effekten der Emigration britischer Wissenschaftler für die einheimische Wirtschaft zu warnen.“ (ebd., S. 52)

Die „schädigenden Effekte“ des Brain Drain haben bis heute überlebt. So wandert die Intelligenz vorzugsweise nach Amerika ab, um dort wissenschaftliche Innovationen hervorbringen, die in wirtschaftlichem Wachstum kulminieren, das Deutschland auf lange Sicht fehlen könnte (vgl. Meyer 2009). Amerika ist das Land, dem der Ruf der dort angesiedelten Spitzenuniversitäten vorausleuchtet. Sie weisen eine gute finanzielle und instrumentelle Ausstattung auf, verfügen über ein großes internationales Renommé und arbeiten interdisziplinär mit der Industrie zusammen. Winnacker (2003) macht darauf aufmerksam, dass 55% der Forschungsleistungen der USA von Ausländern erbracht werden (vgl. S. 36). Ein Gros der Arbeitnehmer dürften Deutsche sein. Schließlich belegt eine Studie des Stifterverbandes für die deutsche Wissenschaft die Attraktivität der USA als Zielland für deutsche Hochschulabsolventen:

„(...) Ohne hinsichtlich der Länderverteilung Repräsentativität beanspruchen zu können, findet die Studie, daß in keinem anderen Land prozentual mehr Absolventen einer deutschen Universität arbeiten als in den USA und daß aus keinem anderen europäischen Land prozentual so viele Hochschulabsolventen in die USA gingen wie aus Deutschland.“ (S. 11)

Allmendinger und Eickmeier (2003) fokussieren in ihren Ausführungen die Ursachen für die Abwanderung von Talenten insbesondere in die USA und führen diese in erster Linie auf die verhältnismäßig besseren Arbeitsbedingungen dort zurück. Sie konstatieren, dass ein Brain Drain geradezu im deutschen Hochschulsystem angelegt sei und Reformschritte dringend unternommen werden müssten (vgl. S. 33/34). Winnacker (2003) knüpft an diese Sichtweise differenzierend an und konkretisiert die erwünschten Reformbemühungen zur Verhinderung des Brain Drain. In seinen Ausführungen appelliert er an die deutsche Wirtschaft, von der er sich mehr Investitionen in Forschung und Entwicklung wünscht. Zudem benennt er Bemühungen, in der Forschungsförderung die Wege der frühen akademischen Selbständigkeit zu verbessern, er weist auf die Problematik der niedrigen Frauenanteile bei den Nachwuchswissenschaftlern hin und zeigt hier Frauenförderstrategien auf. Desweiteren fordert er Internationalisierung und Interdisziplinarität von Forschung durch Herausbildung von Forschungs-Clustern.

Hier sind deutliche Parallelen zu den Zielen der Exzellenzinitiative erkennbar und so zeigt sich, dass die Exzellenzinitiative auch als Maßnahme betrachtet wird, dem Brain Drain

entgegenzuwirken und einen Brain Gain bzw. Brain Re-Gain zu erzielen (vgl. zu den Begrifflichkeiten Liesner 2008, S. 50)⁷.

Ob dieser Anspruch tatsächlich eingelöst werden kann, wird sich auf längere Sicht zeigen. Erste Zahlen hierzu liegen bereits vor. Hornbostel und Sondermann (2009) weisen aus, dass in der dritten Förderlinie der Anteil deutscher, aus dem Ausland rekrutierter Wissenschaftler mit 23,5% am höchsten ist. Bei den Exzellenzclustern beträgt er 13,8%, bei den Graduiertenschulen ist er mit 10,2% am niedrigsten. Ihre Erhebung bezieht sich auf aus Mitteln der Exzellenzinitiative finanziertes wissenschaftliches Personal in allen drei Förderlinien. Sie weisen darauf hin, dass die Gesamtzahl der geschaffenen Stellen und Stipendien deutlich höher liegt (vgl. S. 265). Somit kann konstatiert werden, dass sich erste Effekte hinsichtlich eines Brain Re-Gains zeitigen, aber wie schon angemerkt wird eine Langzeitentwicklung abzuwarten sein.

Angesichts des Budgets, das den Gewinnern des Wettbewerbs für Forschungsförderung zur Verfügung steht, ist eine Konkurrenz mit den amerikanischen oder auch englischen Spitzenuniversitäten ganz und gar ausgeschlossen. Universitäten wie zum Beispiel Harvard oder Yale operieren mit wesentlich größeren Budgets. Harvard verfügt beispielsweise über einen Kapitalstock von 28 Milliarden US-Dollar und ein jährliches Budget von über 2,5 Milliarden US-Dollar. Zweifelsohne gute Voraussetzungen für gute Forschung, wie Hartmann (2007) herausstellt. Dennoch soll hier nicht die Tatsache vernachlässigt werden, dass auch die amerikanischen Eliteuniversitäten unter den Folgen der weltweiten Finanzkrise leiden. So wird über die finanziellen Verluste zwar spekuliert, beziffert werden sie jedoch einem Spiegel-Artikel von Christian Füller zufolge mit Summen zwischen 13 und 16 Milliarden US-Dollar.

Doch selbst in Anbetracht dieser enormen Verluste, ist Deutschland in monetärer Hinsicht nicht konkurrenzfähig und wird keine „vertikale Differenzierungsdynamik“ (Hornbostel 2008a, S. 262) auslösen. Weiterhin ist kritisch anzumerken, dass Amerika und Deutschland über unterschiedliche Wissenschaftskulturen verfügen, deren undiffe-

⁷ Strohschneider (2010) merkt an, dass es inzwischen zum guten Ton gehöre, statt vom Brain Gain für die Erleichterung von Brain Circulation zu sprechen. Er weist jedoch auch darauf hin, dass durch die begriffliche Abmilderung die Interessen, die hinter dem Begriff stehen, verschleiert werden (S. 86).

renzierter Vergleich sich als unzulänglich erweist, wie auch Hinderer (2007) unterstreicht:

„So hilfreich es in manchem sein mag, bestimmte Elemente der amerikanischen Eliteuniversität zu übernehmen, so vergeblich scheint mir jedes Bemühen zu sein, das System dieser Institutionen, die als Privatuniversitäten mit einer langen Tradition unabhängig von den Ländern und vom Staat sind, kopieren zu wollen.“ (S. 97)

Auf eine dem Vergleich zwischen deutscher und amerikanischer Universitätskultur zwangsläufig inhärente Schieflage verweist auch Paulus (2009), der das Studium an einer amerikanischen Forschungsuniversität mit dem deutschen System vergleicht. Und auch Frey, Streicher und Huber (2007) warnen eindringlich vor der Illusion, „dass man mit mehr Geld allein Eliteinstitutionen schaffen könnte.“ (S. 350)

Kreckel (2008) unterstreicht, dass die komplexe Segmentierung des Hochschulbereiches der USA hochschulpolitisch gerne übersehen werde. Er zeigt, dass die Mehrheit der US-amerikanischen Hochschulen reine Lehranstalten sind, so dass sich das deutsche Problem der Einheit von Forschung und Lehre hier gar nicht stellt. Auch ist der obere universitäre Hochschulbereich der USA deutlich stratifizierter als der des kontinentalen Europas, für den gerne das Gleichheitsparadigma herangezogen wird (vgl. S. 185/186).

Strohschneider (2010) widmet seine Ausführungen, die ich abschließend heranziehen möchte, der Mobilität und Internationalität im Allgemeinen. Er kommt zu interessanten Fazits. Er fragt zunächst, ob es wirklich klug sei, den Anteil an ausländischen Studierenden stetig zu erhöhen und kommt zu dem Schluss, dass hohe Internationalität nicht immer ein Zeichen für Qualität sei und sich nicht immer allein durch Internationalisierung die wissenschaftliche Leistungsfähigkeit steigern lasse (vgl. S. 85). Er gibt zu bedenken, dass eine Stärkung einzelner Einrichtungen im internationalen Wettbewerb eine Verschärfung innerer Konkurrenz nach sich zieht. Dieses bedeute, dass individuelle und institutionelle Interessen ebenso präzise berücksichtigt werden müssten wie die Spannungen und Konflikte zwischen ihnen, wenn nationale Interessen strategisch klug verfolgt werden sollten (vgl. S. 86). Auch rät Strohschneider dringend, die Förderinstrumente im Rahmen der Internationalisierungsstrategien der Bundesregierung immer auch in ihren Nebenwirkungen zu beobachten, um eine Überbietungsspirale bei der Anwerbung ausländischer Spitzenkräfte zu Lasten der Situation der Nachwuchswissenschaftler zu vermeiden (vgl. S. 87). Strohschneider sieht Internationalisierungsbemühungen somit

nicht ausschließlich positiv, sondern nimmt eine erfrischend kritische Distanz zum derzeitigen Geschehen ein.

Resümierend kann konstatiert werden, dass die Exzellenzinitiative als intensive Bemühung deklariert werden kann, die deutsche Forschungsintensität in eine international andere Liga zu befördern, um sowohl im Wettbewerb um die besten Köpfe konkurrenzfähig zu sein als auch Effekte des Brain-(Re)-Gains zu erzielen. Dabei ist ein Konkurrerieren insbesondere mit den großen US-amerikanischen Forschungsuniversitäten zwar angestrebt, ob diese jedoch erreicht wird, wird sich erst längerfristig zeigen. Als Inhibitoren könnten sich die unzulänglichen Vergleiche zweier grundständig unterschiedlicher Wissenschaftskulturen erweisen sowie die Proklamation des Gleichheitsparadigmas der Universitäten, das für ähnliche Entwicklungsperspektiven wie in den USA ausgehebelt werden müsste. Zweifelsohne unternimmt die Exzellenzinitiative erste Schritte in diese Richtung. Sollte sich die erwünschte Konkurrenzfähigkeit mit den USA auch langfristig nicht einstellen, wird darüber nachzudenken sein, welches Ausmaß der internationalen Konkurrenzfähigkeit stattdessen angestrebt werden sollte. Derartige Überlegungen sind zurzeit noch nicht erkennbar. Zudem verbindet sich die internationale Wettbewerbsfähigkeit deutscher Universitäten zunehmend mit ihrer Innovationsfähigkeit. Dieser Topos erfährt im nächsten Abschnitt eine Fokussierung.

4.2.2 Leitmotiv Forschungsförderung am Beispiel des Exzellenzclusters

Die Präambel zur Bund-Länder-Vereinbarung über die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder (2005) verdeutlicht: Durch die Exzellenzinitiative wird ausschließlich Spitzenforschung gefördert, keine Lehre. Forschung bedeutet Innovation, wirtschaftliche Innovation bedeutet wirtschaftliches Wachstum, das für die Sicherung oder auch Förderung des Wohlstandes eines jeden Landes unerlässlich und mit der Exzellenzinitiative *expressis verbis* angestrebt ist:

„In Deutschland sind das Wachstum und die Wettbewerbsfähigkeit der Volkswirtschaft in hohem Maße von deren Wissenschaftsbasis und Innovationsfähigkeit abhängig, da Deutschland zum einen nicht über nennenswerte Rohstoffvorräte verfügt und zum anderen durch hohe Lohn- und Produktionskosten gekennzeichnet ist.“ (o. A., ExV I, S. 11)

Hier ist ersichtlich, dass in Deutschland Forschung, und wir fokussieren hier insbesondere die Spitzenforschung, als ein probates Instrument gesehen wird, um Standortnachtei-

le zu kompensieren und insbesondere wirtschaftlich vorteilhafte Synergieeffekte zu erzielen. Forschung wird ökonomisierbares Gut. Dabei öffnet sich ein Spannungsfeld, in dem sich Wissenschaft und Wirtschaft bereits zwar deutlich angenähert haben, aber nie zur Deckung kommen sollen. Gerade im Schnittpunkt ihrer Verschiedenartigkeit sollen kreative Potentiale freigesetzt und Innovationskräfte geschaffen werden (vgl. ebd.), so dass im Zuge dessen die Proklamation der inter- und transdisziplinären Perspektive auf Forschung von einer Randerscheinung zur gängigen Praxis erhoben wird (vgl. dazu Mittelstraß 2003 und 2008, S. 18-22, zur Inter- bzw. Transdisziplinarität ausführlich Nowotny 1999), eine Entwicklungstendenz, die durch die Exzellenzinitiative geradezu katalysiert wird. Dabei ist der Bereich der Innovation als neuer Funktions- und Aufgabenbereich der Universität neben Forschung und Lehre verortbar, der jedoch bisher unter dem Stichwort des Technologie-Transfers in der Forschungswelt nur geringe Beachtung erfuhr und historisch-praktisch als „Legitimationsbeschaffung einer vorwiegend selbstreferenziell arbeitenden Wissenschaftsgemeinschaft diente“ (Knie/Braun-Thürmann 2008, S. 89). Hier zeichnet sich also neben der Trias Lehre, Forschung und Nachwuchsförderung im universitären Bereich ein neues institutionelles Aufgabenfeld der Universität ab, das der Erwartungshaltung gerecht werden muss, gleichsam als Marker internationaler Spitzenforschungserfolge und somit als Erfolgsgarant im internationalen Wettbewerb zu fungieren.

Wo und wie Spitzenforschung stattfinden kann, ist in §1, Abs. 1 der Exzellenzvereinbarung festgehalten:

„Die gemeinsame Förderung durch die Vertragsschließenden erstreckt sich auf die wissenschaftlichen Aktivitäten der antragstellenden Universitäten und ihrer Kooperationspartner im Hochschulbereich, in der außeruniversitären Forschung sowie in der Wirtschaft, und zwar in den Förderlinien: 1. Graduiertenschulen, 2. Exzellenzcluster, 3. Zukunftskonzepte zum projektbezogenen Ausbau der universitären Spitzenforschung.“ (o. A., ExV I, S. 2)

Hier wird besonders deutlich, dass wie eben bereits angedeutet, das hochkompetitive Feld der Spitzenforschung schon lange nicht mehr ausschließlich im Kontext der Universität angesiedelt ist, sondern verschoben wird in den institutionellen Wirkungsbereich der Wirtschaft und anderer außeruniversitärer Kooperationspartner. Besonders deutlich lässt sich der Zuwachs dieser wirtschaftlichen Ausrichtung an den Einrichtungen der Exzellenzcluster ablesen. Sie werden im Folgenden nicht nur exemplarisch für übergreifende Forschungszusammenhänge beleuchtet werden, sondern auch hinsichtlich ihrer

weitreichenden Konsequenzen in puncto Wissenschaftslandschaft nutzbar gemacht. Ziehen wir zunächst eine mögliche Definition des Begriffes Cluster heran:

„Cluster sind eine Organisationsform von Industrien, die höhere Produktivität und mehr Innovationen erzeugen als räumlich weiter aufgefächerte Strukturen. In einem Cluster stehen sich auf relativ begrenztem Raum verschiedene Unternehmen und Institutionen gegenüber, die alle auf den Wettbewerb einwirken: Hersteller, Zulieferer, Dienstleistungsanbieter, Universitäten und andere Ausbildungsstätten.“ (Witzleben 2007, S. 23)

Clusterbildung findet in allen wertschöpfenden Bereichen statt, so zum Beispiel in der Möbelindustrie, der Holzverarbeitung, der Fischerei, dem Weinanbau, der Schmuckherstellung und der Schuhproduktion (vgl. Manger 2009, S. 14). Die Vorzüge von Clustern liegen in der Entstehung spezifischer regionaler Arbeitsmärkte, durch die Fachkräfte hier leichter verfügbar sind als anderswo. Die Agglomeration von Firmen führt zur Ansiedlung von Zulieferern und von Dienstleistungsanbietern. Diese ziehen in der Regel die Schaffung bestimmter Infrastrukturen nach sich. Wissen ist ein weiterer Vorteil bei Clusterbildung, da es hier in der Regel zu einem schnellen Wissenstransfer kommt, dem „knowledge spillover“ (vgl. ebd., S. 18/19). Das Cluster gibt es nicht. Vielmehr nehmen Sondermann et al. (2008) eine Typisierung unterschiedlicher Clusterformen vor (vgl. S. 44-46). Im hochschulischen Kontext übernehmen Cluster zudem die Funktion der Profilschärfung (vgl. DFG/WR 2008, S. 6), die im Zuge der unter Punkt 2 ausführlich dargestellten Bildungsreformen einen deutlichen Bedeutungsgewinn verzeichnen konnte.

Kennzeichnend für Cluster ist auch, dass sie gemeinhin nachhaltig angelegt sind, um eine nachhaltige Form der Interaktion zum gegenseitigen Vorteil der am Cluster beteiligten Kooperationspartner zu ermöglichen (vgl. WR 2007a, S. 95). Welche Probleme sich hierbei zeigen, wird der nachfolgende Punkt verdeutlichen.

Schon hier ist ersichtlich, in welchem ein komplexes Wirkungsgefüge die Universität innerhalb eines Clusters eingebettet ist und wie vormals vorhandene institutionelle Grenzen zunehmend erodieren. Universität verortet sich hier im unmittelbar industriellen Kontext und nicht länger in einem genuin wissenschaftlichen Umfeld. Wie groß der wirtschaftliche Charakter von Clustern tatsächlich ist, zeigt sich im Folgenden: „Cluster-Förderung ist nicht primär Wissenschafts- oder Forschungsförderung. Vielmehr erfolgt sie vornehmlich unter wirtschaftspolitischen Gesichtspunkten.“ (ebd., S. 96)

Universität verliert in diesem speziellen, wirtschaftlich orientierten Forschungskontext unter Umständen an Einfluss und Gestaltungsspielraum. Die Institution, die das Paradigma der Forschung transportierte wie keine andere, hat sich die Spielbühne der Spit-

zenforschung nun mit der Wirtschaft zu teilen. Allerdings ist mit Hertel (2010) herauszustellen, dass gerade das deutsche Forschungssystem mit gleich vier großen außeruniversitären Forschungsorganisationen (Max-Planck-Gesellschaft, Helmholtz-Zentren, Leibnizgemeinschaft und Fraunhofer-Instituten) potente Partner zur Gestaltung leistungsstarker Forschungsallianzen aufweisen kann (vgl. S. 145). Von den im Rahmen der Exzellenzinitiative geförderten 37 Clustern sind nur vier ohne außeruniversitäre Forschungseinrichtung als Partner angetreten (vgl. ebd., S. 147). Welche Konsequenzen dies für die strukturelle Entwicklung der Universitäten birgt, wird sich langfristig zeigen. Allerdings können mit Knie und Braun-Thürmann (2008) bereits erste Prognosen angestellt werden. Aus- und Entdifferenzierungen im Wissenschaftssystem werden zunehmen, wodurch ehemals programmatische Unterschiede in der außeruniversitären Forschungslandschaft praktisch genauso geringer ausfallen werden wie die Unterscheidungsmerkmale zu den Hochschulen. Der Differenzierungsgrad zwischen den einzelnen Disziplinen und Disziplinen wird genauso wie der der örtlichen und regionalen Cluster ansteigen. Zudem werden ganz neue Typen von Wissenschaftseinrichtungen entstehen (vgl. S. 89/90).

Auch Hornbostel (2008a) diagnostiziert eine zunehmende institutionelle Binnendifferenzierung, die hauptsächlich auf die Bildung von Forschungsclustern zurückzuführen ist (vgl. S. 263). Inwiefern sich diese institutionellen Verlagerungen und Expansionen von Forschungszusammenhängen langfristig in der Institution der Universität brechen, bleibt abzuwarten.

Weiterhin wird durch Clusterbildung die Forcierung der Rekrutierung geeigneter Talente für hochkomplexe Forschungszusammenhänge angestrebt:

„Der globale Wettbewerb um die besten Talente erfordert eine Bündelung der Kräfte am jeweiligen Ort/in der Region, auch über die bisherigen, vielfach überbetonten institutionellen Grenzen hinweg. Diesen Prozess der Fokussierung und Vernetzung hat die Exzellenzinitiative entscheidend vorangetrieben.“ (Krull 2008, S. 248)

Gerhards (2010) sieht in einer Clusterung von Forschungsaktivitäten nicht nur einen räumlichen Vorteil bei der Rekrutierung geeigneter, exzellenter Forscher, sondern legt sogar Interdependenzen zwischen der Erzeugung inhaltlicher Exzellenz innerhalb von Clustern und den Rekrutierungserfolgen exzellenter Wissenschaftler hierfür aus (vgl. S. 121). Dabei geht es in der Exzellenzinitiative auch darum, die Einheit von Forschung und Lehre zu entkoppeln und Personal zu rekrutieren, das nicht von der Vielzahl oft anste-

hender Lehraufgaben absorbiert wird. Die Anzahl der vorgenommenen Stellenbesetzungen ist enorm. Laut Hornbostel und Sondermann (2009) konnten 147 Professorenstellen (davon 55 Juniorprofessoren) besetzt werden, es wurden 588 promovierte Nachwuchswissenschaftler sowie 1.323 Doktoranden eingestellt. Besonders die Professoren- und Juniorprofessorenstellen wiesen hier eine ungeahnte Zugkraft für sogenannte „Heimkehrer“ auf: 57,1% der Professoren und 76,2% der Juniorprofessoren wiesen zwar eine deutsche Staatsangehörigkeit auf, wurden aber aus dem Ausland rekrutiert. Daraus folgern Hornbostel und Sondermann, dass offenbar gerade für deutsche Nachwuchswissenschaftler im Ausland die Ausstattung der Stellen in der Exzellenzinitiative attraktiv ist (vgl. S. 265). Die oft international angelegten Rekrutierungsverfahren während der Exzellenzinitiative gestalteten sich einer Darstellung von Sondermann et al. (2008) zufolge sehr aufwändig (vgl. S. 56/57). Nach Ansicht der zuständigen Principal Investigators konnten zwar Personen mit dem gewünschten Qualifikationsprofil für die neu entstandenen Stellen gewonnen werden, doch war die Rekrutierung wie bereits erwähnt mitunter aufwändig und problembehaftet. Als größte Hürden wurden seitens der Principal Investigators der Mangel an geeigneten Kandidaten und das Gehaltsniveau genannt (vgl. ebd., S. 62). Einen umfassenden Überblick über die Probleme, die sich im Zuge der Personalrekrutierung für Clusterforschung ergeben haben, gibt Gerhards (2010). Diese sind teilweise deckungsgleich mit den Erkenntnissen von Sondermann et al. (2008).

An der hier exemplarisch am Cluster hervorgehobenen, sehr wirtschaftsbetonten Lesart von Exzellenz kann auch verdeutlicht werden, inwiefern einige der blinden Flecken der Exzellenzinitiative entstehen konnten. Dabei ist der weiter oben dargestellte Ökonomisierungsdruck der Hochschulen deutlich mit im Schwange.

Dass die generelle Betonung der Forschung zu einer Vernachlässigung der Lehre führt, überrascht nicht und wird häufig kritisch angemerkt (vgl. z. B. Mittelstraß 2008, S. 15, Interdisziplinäre Arbeitsgruppe „Exzellenzinitiative“ der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften 2010a, S. 31). Auf diesen Umstand wird 2009 durch die Einführung des mit 10 Millionen Euro dotierten Programms „Exzellenz in der Lehre“ reagiert, das 2009 durch den Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und die Kultusministerkonferenz (KMK) initiiert wurde. Mit der Ausschreibung dieses Programms verbindet sich die Erwartung deutlicher Impulse für die Hochschullehre sowie die Aufwertung der Rolle der Lehre, die zukünftig maßgeblich und gleichrangig zur Reputation eines Wissenschaftlers beitragen soll (vgl. KMK 2010). Ob mit diesem Programm versucht wird, die durch die Exzellenzinitiative entstandene Betonung der Forschung auszugleichen, ist fraglich, aber meines Erachtens wahrscheinlich. Auch der Druck der Studen-

tenproteste könnte hier einer Initialzündung gleichgekommen sein. Jedenfalls diagnostiziert Schreiterer (2010) die Vernachlässigung der Lehre als eine negative Nebenwirkung der dritten Förderlinie der Exzellenzinitiative – die die zwei weiteren Förderlinien inkludiert – und empfiehlt, „sich von der Chimäre ‚Spitzenforschung‘ zu verabschieden und ‚Exzellenz‘ wesentlich breiter und bunter zu definieren.“ (S. 109) Diesem Gedanken gewähren auch DFG und Wissenschaftsrat (2008) durchaus Raum und denken eine Inklusion institutioneller Konzepte zur Steigerung der Lehrqualität an (vgl. S. 61). Dabei ist besonders hervorhebenswert, dass eigentlich zum ersten Mal im Laufe der Exzellenzinitiative konstatiert wird, dass „internationale Spitzenuniversitäten sich gleichermaßen durch exzellente Forschung und Lehre auszeichnen.“ (S. 61)

Die zwischen Lehre und Forschung oszillierende Sinuskurve schlug im Verlaufe des Wettbewerbs selten so deutlich Richtung Lehre aus. Ein Versuch, Kritiker zu beschwichtigen? Fraglich, denn das formulierte Desiderat zur Konstruktion wissenschaftlicher Rundum-Exzellenz schlägt sich in der konkreten Ausgestaltung der Exzellenzvereinbarung II kaum nieder (vgl. Ash 2010, S. 265). Und so bleibt das Gefühl, dass hier lediglich einer Form der political correctness Genüge getan werden sollte.

Zudem wird sichtbar, warum Geistes- und Sozialwissenschaften im oben skizzierten Wirkungsgefüge unter Umständen einen deutlichen Wettbewerbsnachteil hinnehmen mussten. Die Strahlkraft hinsichtlich der Hervorbringung von Innovationen ist in den Geistes- und Sozialwissenschaften erwartbar gering und auch die interdisziplinär angelegte Organisationsform des Clusters bietet sich für die Geisteswissenschaften nicht oder nur sehr eingeschränkt an:

„Das häufig vorgebrachte Argument lautet, dass Sozial- und Geisteswissenschaften, da stärker auf Einzelforschung und nicht auf größere Forschungskollaboratorien fokussiert, strukturell benachteiligt seien. Zumindest die in der zweiten Runde deutlich angestiegene Erfolgsquote der Geistes- und Sozialwissenschaftler deutet allerdings darauf hin, dass auch diese mit dem Förderformat umgehen können (oder aber, dass das öffentliche Klagen sich in den Beurteilungskriterien niedergeschlagen hat).“ (Hornbostel 2008a, S. 54, vgl. auch Hertel 2010, S. 151)

Mit dem zunehmenden Bestreben, sich zu vernetzen, ist auch ein Zuwachs an Größe verbunden, der den Geistes- und Sozialwissenschaftlern aufgrund ihrer Tendenz zur Einzelforschung verwehrt bleibt, in den Ingenieurwissenschaften aufgrund ihrer stärker arbeitsteiligen und geräteintensiven Organisation jedoch dominierendes Muster ist (vgl. Krücken 2008, S. 76). Abgesehen davon, dass so Ingenieure von einer stärkeren Wachs-

tumsdynamik profitieren (Matthäus-Effekt, vgl. Merton 1985) und diese Geistes- und Sozialwissenschaftlern verwehrt bleiben, referiert Krücken (2008) Forschungsergebnisse, die belegen, dass gerade kleinere Forschungsverbünde oft kreativer und innovativer forschen.

Nach oben angestellten Überlegungen kann somit geschlossen werden, dass die Exzellenzinitiative nicht nur einen Schwerpunkt in der Forschung gesetzt hat, um die Innovationsfähigkeit Deutschlands zu stärken, sondern auch, dass die Erweiterungen der Forschungsfelder und –institutionen zu Veränderungsmomenten in der deutschen Hochschullandschaft geführt haben, deren Auswirkungen sich langfristig zeigen werden. Hierbei – so unterstreicht auch Hornbostel (2008) – wird unter dem Diktat der Außenwirkung oft unterschlagen, dass die Exzellenzinitiative auch auf die Binnenstruktur von Hochschulen einwirkt: „Zur X-Koordinate horizontaler Differenzierung tritt die Y-Koordinate vertikaler Differenzierung hinzu, so dass sich innerhalb und zwischen den Universitäten neue Muster ausbilden werden.“ (Hornbostel 2008, S. 265) Wie diese aussehen könnten, bleibt jedoch unklar.

Zudem ist mit Gerhards (2010) zu konstatieren, dass sich die aus Exzellenzmitteln geförderten Forschungscluster immer noch im Aufbau befinden. Ob sie die mit der Exzellenzinitiative verbundenen Ziele erreichen und welche langfristigen Konflikte und Schwerpunktverlagerungen innerhalb der Universitäten langfristig ausgelöst werden, wird erst später empirisch beurteilbar werden (vgl. S. 117/118). Laut DFG und Wissenschaftsrat (2008) lässt sich jedoch bereits jetzt sagen, dass die Exzellenzinitiative im Zuge der Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen zur besseren Vernetzung der Wissenslandschaft beiträgt (vgl. S. 6). Belegbar neu sind zudem auch die Intensität und Breite der Kooperationen sowie die Formen der Zusammenschlüsse (vgl. Hertel 2010, S. 157).

Doch wird diese Entwicklung eine dauerhafte sein? Diesem und weiteren Aspekten widmen sich die folgenden Gedanken zum Leitmotiv der Nachhaltigkeit.

4.2.3 Leitmotiv Nachhaltigkeit

„Fünf Jahre der Förderung reichen nicht aus, um die Effekte der Exzellenzinitiative dauerhaft zu etablieren“, so das deutliche Statement von Wissenschaftsrat und DFG (2008, S. 6).

Die Präambel zur Bund-Länder-Vereinbarung über die Exzellenzinitiative transportiert hierzu den Anspruch, dass der Wissenschaftsstandort Deutschland nachhaltig gestärkt werden solle (vgl. o. A., ExV I, S. 1). Auch in §3, Abs. 1 zu den Förderkriterien der Exzellenzinitiative findet sich die Proklamation nachhaltiger Exzellenz:

„Auf der Grundlage herausragender wissenschaftlicher Vorleistungen im internationalen Maßstab sollen Entwicklungsperspektiven zur Gewinnung und zum Erhalt nachhaltiger Exzellenz insbesondere in folgenden Punkten bewertet werden:

- Exzellenz von Forschung und in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf mindestens einem breiten Wissenschaftsgebiet
- Gesamtkonzept zur Vernetzung der Disziplinen und zur internationalen Vernetzung in der Forschung
- universitätsübergreifende bzw. außeruniversitäre Kooperation, möglichst belegt durch konkrete und verbindliche Kooperationsvereinbarungen.“ (o. A., ExV I, S. 3)

Dass der Anspruch des nachhaltigen Wirkens der Exzellenzinitiative explizit hier festgehalten ist, wird wenig thematisiert. Zwar wird im Zuge der Debatte um internationale Wettbewerbsfähigkeit durchaus darauf hingewiesen, dass durch eine einmalige Finanzspritze kein nachhaltiger Wettbewerb initiiert werden kann, im Wesentlichen aber bleibt es bei dieser randständigen Erwähnung. Dabei ist doch gerade dieser Topos interessant für eine nähere Betrachtung. Wie genau soll der Wissenschaftsstandort Deutschland jenseits der finanziellen Zuschüsse nachhaltig gestärkt werden? Ab wann kann man von Nachhaltigkeit überhaupt sprechen? Und wer bestimmt, sofern überhaupt möglich, wann eine nachhaltige Stärkung des Wissenschaftsstandortes Deutschland erreicht ist? Inwiefern werden sich Universitäten Nachhaltigkeit aus eigenen Mitteln leisten können, falls ihre Förderung in der Fortsetzung des Wettbewerbs abschlägig beschieden wird? Inwiefern wirkt die Fortsetzung des Wettbewerbs in der zweiten Phase auf die Justierung oder Dejustierung von Nachhaltigkeit ein? Wie wird Nachhaltigkeit in Zuschnitt auf die jeweilige Förderlinie thematisiert?

Die Fortführung der Exzellenzinitiative holt die Thematik der Nachhaltigkeit ex post aus einer ganzen Bandbreite der im Zuge des Wettbewerbs diskutierten oder auch kritisierten Topoi hervor. Dabei ist problematisch, dass Nachhaltigkeit ex ante so gut wie nie thematisiert wurde und nun die Impression eines inhaltsleeren Gemeinplatzes auf der Agenda der Exzellenz heraufbeschwört. Kann eine Fortführung des Wettbewerbs als Indikator für seine mögliche Verstetigung und somit als Fingerzeig in Richtung Nachhaltigkeit gesehen werden? Nun, für sich genommen sicherlich nicht. Dennoch gibt es in-

zwischen Tendenzen, sich mit der gewünschten, aber dennoch bisher vernachlässigten Nachhaltigkeit des Wettbewerbs auseinanderzusetzen.

Genau wie der erste Durchgang der Exzellenzinitiative wird auch die zweite Phase gekennzeichnet sein durch eine wettbewerbliche Koppelung, so dass die erfolgreichen Universitäten der ersten Phase der Exzellenzinitiative nicht notwendigerweise auch in der Fortführung des Wettbewerbs erfolgreich sein müssen. Dieses bedeutet in der finanziellen Konsequenz, dass spätestens beim Auslaufen der Fördermittel in den geförderten Einrichtungen aller drei Förderlinien Verliererverluste spürbar werden könnten, da die aus Fördermitteln aufgebauten Einrichtungen nicht ohne Weiteres auflösbar sind (vgl. Neidhardt 2010, S. 63). Einen finanziellen Puffer könnte zwar nach §7 der Bundes-Länder-Vereinbarung über die Exzellenzinitiative eine „degressive Auslauffinanzierung“ (o. A., ExV I, S. 5) bieten, inwiefern sie aber dazu beitragen könnte, die durch die Exzellenzinitiative beförderten Rahmenbedingungen für Spitzenforschung auch nachhaltig zu sichern, hängt mit Sicherheit von der intelligenten Nutzung der Gelder in den einzelnen Institutionen ab. Schreiterer (2010) stellt heraus, dass diese Problematik eng verkoppelt ist mit der Frage danach,

„wie sich die ‚Parallelwelt‘ der vielen aus den Exzellenzmitteln neu geschaffenen Zentren und Cluster zur ‚Normalwelt‘ der Fakultäten und sonstigen Einrichtungen verhalten soll und was das für Berufungen, Ressourcen und Strukturplanungen bedeutet.“ (S. 104)

Gleicher Autor stellt ex post heraus, was ex ante für die Nachhaltigkeit exzellenter Praktiken zu bedenken gewesen wäre:

„Top-down angelegte strategische Prozesse so mit bottom-up Initiativen aus dem ‚Bauch‘ der Universität in Einklang zu bringen, dass ein dynamisches Gleichgewicht entsteht und sich alle Mitglieder der Universität positiv mit ihr identifizieren können und ihre institutionellen Ziele unterstützen können. Zweitens ist dafür zu sorgen, dass die gezielte Förderung von ‚Spitzenforschung‘ nicht zur Herausbildung von Sonderzonen der Exzellenz führt, die von den übrigen Bereichen der Universität abgeschottet sind und eine Parallelwelt bilden, in der besondere Spielregeln und Freiheiten gelten, die allen anderen verwehrt bleiben.“ (ebd.)

Inwiefern dieses bei allen Universitäten berücksichtigt worden ist, bleibt unklar und wird sich erst im Zuge der Abwicklung der ersten Phase der Exzellenzinitiative zeigen.

Eine deutliche Herausforderung für ein nachhaltiges Wirken der Exzellenzinitiative ist die Personalpolitik in allen drei Förderlinien. Wie oben dargestellt werden zum Beispiel für

die Clusterforschung hochgradig spezialisierte Spitzenforscher rekrutiert. Allerdings ist die Exzellenzförderung befristet, und fraglich ist in diesem Zusammenhang, wie dann mit den hochgradig spezialisierten Arbeitnehmern verfahren werden wird, die außerhalb der Forschungszusammenhänge vielleicht nur bedingt einsatzfähig sind (vgl. auch Koenig 2010, S. 213/214). Zur Wahrung des durch die Exzellenzinitiative geschaffenen Status quo empfiehlt die Interdisziplinäre Arbeitsgruppe Exzellenzinitiative (2010) ausreichend „tenure track“-Positionen vorzusehen, diese aber in Einrichtung, Ausgestaltung und Zusage hinreichend zu reglementieren. Entfristungsversprechen sollten nicht auf Kosten anderer Forschungsbereiche oder zu Lasten der breiten Lehrverpflichtung der Universität gehen. Nachwuchsprogramme sollten Exit-Optionen in den außeruniversitären Arbeitsmarkt auf breiter Basis sichern, allerdings wären hier neue Personalentwicklungskonzepte erforderlich (vgl. S. 42 sowie Koenig 2010, S. 214).

Gerhards (2010) sieht Konfliktpotential in der Institutionalisierung von Clustern vor allem dann, wenn Positionen und Strukturen über den Zeitraum der Förderung hinweg eine Verstetigung erfahren sollen, weil dies inhaltliche und personelle Schwerpunktverlagerungen innerhalb der Fakultäten bewirken könnte, die dann nicht mehr durch die zusätzlichen Mittel aus Exzellenzgeldern, sondern aus der Grundfinanzierung der Universität getragen werden müssten (vgl. S. 134). Auch Neidhardt (2010) macht auf die Gefahr notwendiger Umverteilungen aufmerksam.

In Langzeitperspektive gedacht ist zudem zu problematisieren, dass die Akteure der Universitäten insgesamt nicht wissen, worauf sie sich einstellen können. Deshalb ist nach Ansicht von DFG und Wissenschaftsrat (2008) eine Klärung der Weiterförderung der Projekte für die Langfristplanung wichtig und dringend (vgl. S. 69). Diese ist aber letztendlich nur möglich, wenn – wie oben dargestellt – auch ein Wiederholungsantrag erfolgreich ist. Andernfalls ergäben sich oben bereits dargelegte Konsequenzen. Der wissenschaftliche Output wird ohnehin erst nach frühestens drei Jahren sichtbar werden (vgl. ebd.), so dass in diesem Fall ohnehin ein längerfristiges Warten auf Ergebnisse vorprogrammiert ist.

Insgesamt betrachtet hinterlässt die Exzellenzinitiative bleibende Spuren, die aber nicht zwingend zum ex ante formulierten, aber erst ex post bedachten Ziel der Nachhaltigkeit führen. Eine Rückkehr zu den vorherigen Zuständen schließt sich zwar nahezu aus (vgl. Schreiterer 2010, S. 111, Interdisziplinäre Arbeitsgruppe Exzellenzinitiative 2010, S. 49), dennoch wird in Zukunft klarer zu belegen sein, inwiefern die Exzellenzinitiative zu einer nachhaltigen Stärkung des Wissenschaftsstandortes Deutschland führt. Und so lange nicht deutlich formuliert wird, worin sich dieses Ziel niederschlägt, wird die Nachhaltig-

keit der Exzellenzinitiative nicht mehr als ein Gemeinplatz bleiben, der sich im Kontext der Exzellenzinitiative in seiner Inhaltsleere ähnlich verliert wie der Bedeutungsgehalt des Exzellenzbegriffes selbst.

Ob die Ziele, hochschulische Spitzen auszubilden und die Qualität des Hochschul- und Wissenschaftsstandortes Deutschland in der Breite zu befördern, mehr Substanz aufweisen, wird im Weiteren überlegt.

4.2.4 Leitmotiv der Ausbildung von Spitzen und der Anhebung der Qualität des Hochschul- und Wissenschaftsstandortes Deutschland in der Breite

Oben formulierter Anspruch scheint auf den ersten Blick einen Zielkonflikt in sich zu tragen: Wie kann eine Ausbildung von Spitzen, die zweifelsohne eine hohe monetäre Zuwendung erfordert – bereits oben wurde das vielzitierte Beispiel der USA als mögliches Vorbild für Deutschland eingeschränkt – gleichzeitig eine Breitenförderung intendieren? Es bieten sich zwei mögliche Erklärungsansätze: zum einen über die breite Mobilisierung, die die Exzellenzinitiative in ihrer ersten Phase bewirkte sowie zum anderen über die breite Anlage ihrer Förderlinien, wobei hier hauptsächlich die erste und zweite Förderlinie einen Breiteneffekt zu erzielen vermögen.

Dass die Exzellenzinitiative eine gesamtdeutsche Mobilisierungsbewegung im Wissenschaftssystem zur Folge hatte, wird allenthalben diagnostiziert (vgl. z. B. Interdisziplinäre Arbeitsgruppe „Exzellenzinitiative“ der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften 2010a, S. 28, Neidhardt 2010, S. 62). DFG und Wissenschaftsrat (2008) konstatieren, es sei ein „Ruck durch die Universitäten gegangen (...)“ (S.59) und lehnen sich dabei an Roman Herzogs „Ruck-Rede“ von 1997 an, die als Initiator deutscher Reformdebatten gesehen werden kann. Mobilisierungseffekte reichen weit über die bloße Teilnahme am Wettbewerb hinaus. Dennoch ist es erforderlich, auch die Teilnahme am Wettbewerb zu verfolgen, um hieraus Aussagen über nachfolgende Mobilisierungstendenzen zu tätigen.

Im Rahmen der ersten Ausschreibungsrunde des Exzellenzwettbewerbs wurden insgesamt 319 Antragsskizzen von 74 Universitäten eingereicht. Davon entfielen 157 Antragsskizzen auf Exzellenzcluster, 135 auf Graduiertenschulen und 27 Antragsskizzen auf die Förderlinie der Zukunftskonzepte. Erfolgreich bewilligt wurden 18 Graduiertenschulen, 17 Exzellenzcluster und drei Zukunftskonzepte. In der zweiten Ausschreibungsrunde wurden 261 Antragsskizzen von 67 Hochschulen eingereicht. Bewilligt wurden 21 Gradu-

iertenschulen, 20 Exzellenzcluster und sechs Zukunftskonzepte (vgl. DFG 2011). Im Kontext der Mobilisierungseffekte in der Breite drängt sich die Frage auf, wie hoch der Anteil mobilisierter Einrichtungen gemessen an den in Deutschland vorhandenen Hochschulen ist. Dieser Frage möchte ich anhand der ersten Ausschreibungsrunde in der ersten Phase der Exzellenzinitiative nachgehen. Dem BMBF zufolge existieren in Deutschland 394 Hochschulen, die sich auf 104 Universitäten, sechs Pädagogische Hochschulen, 14 Theologische Hochschulen, 51 Kunsthochschulen, 189 Allgemeine Fachhochschulen und 30 Verwaltungsfachhochschulen aufteilen (BMBF 2011). 74 Universitäten reichten in der ersten Wettbewerbsphase ihre Antragsskizzen ein. Somit beträgt der prozentuale Anteil der durch die Exzellenzinitiative mobilisierten Institutionen ca. 71 %. Mehr als zwei Drittel der deutschen Hochschulen wurde also durch den Wettbewerb erreicht. Hier ist eine deutliche Reichweite der Exzellenzinitiative prozentual sichtbar. Sieht man es großzügig, ist fast die Hälfte aller deutschen Universitäten in der ersten Wettbewerbsrunde mit einer Antragsskizze vertreten. Die breite Anlage der ersten und zweiten Förderlinie trugen in diesem Zusammenhang dazu bei, dass die Förderung nicht nur auf einige wenige Institutionen beschränkt sein sollte (wie zum Beispiel beim vielzitierten Vorbild USA der Fall, in dem enorme Fördersummen auf eine Handvoll Institutionen entfielen), sondern eine Vielzahl von Einrichtungen eine finanzielle Unterstützung im Zugang durch ein wettbewerbsorientiertes Verfahren erhalten sollte. Simon et al. (2010) verfolgen darüber hinaus die interessante Fragestellung, inwiefern sich die erzielten Mobilisierungseffekte als Katalysator der Entwicklung in Hochschulen halten konnten, die zwar einen Antrag auf Clusterförderung stellten (in ihren Überlegungen beleuchten Simon et al. zunächst nur diese Förderlinie), aber im Zuge des Verfahrens nicht erfolgreich waren. Es zeigt sich: Die Mehrzahl der von ihnen interviewten Personen plant eine Wiederbewerbung in der nächsten Phase der Exzellenzinitiative, so dass man eine Konservierung der Breitenmobilisierung in Hochschulen ohne erfolgreichen Antrag konstatieren kann. Allerdings wird nun auch präventiv eine Ablehnung des Konzepts eingeplant und alternative Fördermöglichkeiten werden bereits im Vorfeld der Antragsstellung mitgedacht (vgl. Simon et al. 2010, S. 178/179). Simon et al. pointieren aber einen weiteren Mobilisierungseffekt der bundesdeutschen Exzellenzinitiative: Es bilden sich zwei neue Hauptausprägungen weiterer Exzellenzprogramme heraus, und zwar

„Erstens zwei genuin kompensatorische Programme, die nur Förderung für in der Exzellenzinitiative gescheiterte Vollerträge gewähren. Zweitens die nicht-kompensatorischen Landesexzellenzprogramme, deren Ausrichtung zwischen zwei (idealtypischen) Extremen liegt: auf der einen Seite dezidiert

vorbereitende Programme für die nächste Runde der Exzellenzinitiative und auf der anderen Seite Landesexzellenzprogramme, die weitergehende wissenschaftspolitische Ziele verfolgen und bei welchen der Erfolg in nächsten Runden der Exzellenzinitiative nicht im Vordergrund steht (obwohl dieser natürlich willkommen ist).“ (ebd., S. 180, vgl. auch DFG/WR 2008, S. 62/63)

Hier zeigt sich, dass die Mobilisierungseffekte deutlich über die explizite Förderung innerhalb der drei festgelegten Förderlinien hinausreichen und auch neben den Förderlinien eine breite Mobilisierung nicht nur der Hochschulen sondern auch hinsichtlich der Bereitschaft zum Einsatz finanzieller Ressourcen erreicht wurde. Allerdings ist einschränkend anzumerken, dass auch hier in einigen Bereichen Anhaltspunkte für eine Optimierung des Auswahlverfahrens seitens der DFG gewonnen werden konnten (vgl. ebd., S. 194/195).

Die Förderung von Spitzen, die durch DFG und Wissenschaftsrat insbesondere mit der dritten Förderlinie der Zukunftskonzepte gesteuert werden sollte, bricht sich spätestens in einer Fortführung des Wettbewerbs. Warum? International erfolgreiche Universitäten, wie zum Beispiel die Institutionen der USA, England oder auch Frankreich, zeichnen sich durch ihre *permanente* Sichtbarkeit aus. Dort existieren wenige international erfolgreiche Einrichtungen in Einklang mit einer breiten Masse – um in der Metapher zu bleiben – unsichtbarer Hochschulen. In diesen Ländern ist es überhaupt keine Frage mehr, dass es nur wenige, international sichtbare „Leuchttürme“ geben kann, die einen Großteil der zur Verfügung stehenden finanziellen Ressourcen verschlingen (von den unterschiedlichen Wissenschaftskulturen wie zum Beispiel dem ausgeprägten Spendenwesen, das international renommierte Universitäten auszeichnet, soll hier gar nicht die Rede sein). In Deutschland wird hingegen versucht, mit einer Neuauflage des Wettbewerbs, der sich natürlich auch auf die Förderlinie der Zukunftskonzepte erstreckt, Exzellenz dann doch wieder einer breiteren Masse zugänglich zu machen, indem prinzipiell Neuanträge gestellt werden müssen. Es kann sein, dass die Förderung in der Förderlinie Zukunftskonzepte bei den gleichen Universitäten bleibt, wie wahrscheinlich dieses ist, kann allerdings niemand vorhersagen. Und hier manifestiert sich dann doch eine deutliche Zielkonfusion der Exzellenzinitiative: Eine Permanenz, wie sie im internationalen Wettbewerb von Nöten ist, wird in Deutschland vermutlich nicht erreicht werden. Bei uns findet zwar Spitzenförderung in der Forschung statt, aber die vielzitierten Leuchttürme werden voraussichtlich nur kurz wegweisend sein und dann verlöschen.

Resümierend ist festzuhalten, dass die bundesdeutsche Exzellenzinitiative in der Breitenförderung bemerkenswerte Mobilisierungseffekte initiiert hat, die anscheinend tatsäch-

lich eine positive Leistungsspirale in Gang bringen. Im internationalen Kontext sind aber Probleme bei der Ausbildung international ernstzunehmender Spitzeneinrichtungen zu erkennen. Möchte Deutschland im international anspruchsvollen Konzert mitspielen, wird insbesondere die Anlage der dritten Förderlinie zu überdenken sein. Hier wäre mehr Mut zu einer klareren, nachhaltiger angelegten Position angebracht, wie auch immer diese dann aussehen mag.

Welche Berührungspunkte eine erwünschte Gleichstellung der Geschlechter und die Exzellenzinitiative aufweisen, ist Inhalt nachstehender Betrachtungen.

4.3 Die Rolle der Gleichstellung der Geschlechter in der Exzellenzinitiative

Geschlechtergleichstellung im Rahmen der Exzellenzinitiative kann auf zwei Arten beobachtet werden. Einerseits werden wir es mit Beobachtungen allgemeiner Natur zu tun haben, die ausgewählte Berührungspunkte thematisiert. Andererseits sind auch in den drei Förderlinien erste Entwicklungen und gleichstellungspolitische Bemühungen zu verzeichnen, die im Sinne einer ersten Bestandsaufnahme in die Darstellung Eingang finden werden. Beide Betrachtungsweisen sind Basis für die Konzeption einer qualitativ-empirisch zu bearbeitenden Fragestellung.

4.3.1 Allgemeine Beobachtungen

Es wurde bereits entwickelt, inwiefern die Frau im Kontext gegenwärtiger hochschulbildungspolitischer Reformbemühungen zunehmend als Exzellenzpotential im deutschen Wissenschaftssystem begriffen werden muss, das erwiesenermaßen systemimmanente Schwächen aufweist (siehe A/3). Dabei werden die gleichstellungspolitischen Bemühungen einer Hochschule im Sinne einer organisationalen Entwicklung als Qualitätskriterium begriffen, mit dessen Hilfe systemimmanente Schwächen des Wissenschaftssystems durch eine Vielzahl ausgewählter Maßnahmen und Steuerungssysteme kompensiert werden sollen.

Abschließend erfolgt nun eine Ergänzung dieser Befunde durch das Einflussmoment der Exzellenzinitiative, um zu hinterfragen, inwiefern dieses an bestimmten Hochschulen auch auf gleichstellungspolitische Bestrebungen Einfluss nimmt und welche Implikationen dieses auf das wissenschaftliche Feld haben könnte.

Betrachten wir zunächst die Bund-Länder-Vereinbarung zur Exzellenzinitiative. Hier ist die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft wie folgt festgehalten:

„In allen drei Förderlinien erfolgt eine antragsbezogene Förderung ausschließlich nach wissenschaftlichen Kriterien. Ferner ist die Eignung der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft zu berücksichtigen.“ (o. A., ExV I, §3, Abs. 1)

Burkhardt (2008) bemerkt im Zuge ihrer Ausführungen die Normativität dieses Paragraphen im Sinne der political correctness und verweist auf die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF), durch die zeitnah zur Ausschreibung additives Material entwickelt wurde, um einen Praxistransfer dieser normativen Setzung zu gewährleisten. Offen bleibt dabei, inwiefern die beteiligten Universitäten tatsächlich auf die erstellten Materialien zurückgriffen (vgl. S. 89/90). Im Rahmen der bundesdeutschen Exzellenzinitiative wurde jedoch Gleichstellung nicht nur normativ gesetzt. Erstmals wurde von anderer Seite eine konsequente Gleichstellungspolitik als ein Qualitätsmerkmal deutscher Universitäten in aller Deutlichkeit eingefordert und die Umsetzung in die Hochschulpraxis nachdrücklich verlangt. So erging von Ernst-Ludwig Winnacker, Präsident der DFG von 1996 bis Ende 2006, am 03.02.06 ein Schreiben an alle an der Exzellenzinitiative beteiligten Universitäten, in dem er sich die Gleichstellung betreffend wie folgt äußerte:

„Es gab aber auch kritische Stimmen, die wir ernst nehmen und die ich Ihnen nicht vorenthalten möchte. Das betrifft zum einen das Thema Gleichstellung. Alle Prüfungsgruppen haben mit Nachdruck bemängelt, dass der Aspekt der Gleichstellung in der Mehrzahl der Antragsskizzen völlig unzureichend behandelt worden sei. Man könne sich - so die Ansicht der internationalen Experten - des Eindrucks nicht erwehren, dass dieses Thema vorrangig mit Lippenbekenntnissen als mit konkreten Maßnahmen und Zielvorgaben behandelt würde. Wenn auch diese Kritik nicht überall gleichermaßen zutrifft, so sollten wir sie dennoch ernst nehmen. Erlauben Sie, dass ich an dieser Stelle die Bitte an Sie richte, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Ihrer Hochschule dabei zu unterstützen, konkrete Zielvorgaben zu formulieren und Maßnahmen zu ergreifen, die uns auch bezogen auf die Frage der Gleichstellung im positiven Sinne in die internationale Spitzengruppe bringen können.“ (Auszug aus dem Schreiben von Ernst-Ludwig Winnacker vom 03.02.2006)

Im herangezogenen Auszug wird deutlich, wie wichtig die Rolle einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik ist, um im internationalen Wettbewerb konkurrenzfähig zu sein und wie dürftig dieses Qualitätskriterium anscheinend von Hochschulen selbst im Rah-

men der Exzellenzinitiative berücksichtigt worden ist. Winnacker formuliert, dass das Thema Gleichstellung in der Mehrzahl der Antragsskizzen unzureichend behandelt worden sei. Seine Aussage bezieht sich also nicht auf alle Hochschulen. Daraus kann meines Erachtens geschlossen werden, dass das Politikfeld der Gleichstellung im Rahmen der Exzellenzinitiative auf sehr heterogene Art und Weise berücksichtigt wurde und an unterschiedlichen Hochschulen mit unterschiedlichem Gewicht versehen wurde.

Zudem verdeutlichen Winnackers Ausführungen, dass er ein konkretes Handeln fordert, das bisher offensichtlich nur bedingt vorhanden zu sein scheint. Die Rede ist im Zitat von „konkreten Maßnahmen und Zielen“, die dabei helfen sollen, deutsche Universitäten in die internationale Spitzengruppe zu bringen.

Koreuber (2007) zufolge gibt es Hinweise darauf, dass Winnackers Appell weder folgenlos noch unbefolgt blieb. Sein Brief führte zu „erstaunlichen Aktivitäten an allen beteiligten Universitäten“ (S. 52). Die Frage nach der Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wurde ihr zufolge von einem randständigen zu einem zentralen Thema der Gleichstellungspolitik (vgl. ebd.). Es kann hier Koreubers Meinung nach „von der Zeit vor und nach dem Winnacker-Brief gesprochen werden“ (ebd.), die einen Wendepunkt in der Handhabung gleichstellungspolitischer Fragen zu markieren scheint.

Diese Beobachtung stützt das CEWS (2007) in der zweiten Fortschreibung des Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten, in dem die ersten statistischen Befunde zu Universitäten getroffen wurden, die Exzellenzförderung erhielten. Das Ranking wird seit 2003 alle zwei Jahre nach Hochschultypen differenziert (Universität und vergleichbare Hochschulen, Fachhochschulen und Kunsthochschulen) durchgeführt und umfasst insgesamt 66 Universitäten. Das CEWS strebt hierin an, die Leistungen der Hochschulen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern zu vergleichen. Dieses geschieht, indem quantitative Indikatoren angelegt werden. Das Ranking richtet sich an alle, die in Hochschulen und Politik an der Qualität und dem Innovationspotenzial der deutschen Hochschulen interessiert sind. Die Auswertung nach Bundesländern soll Auskunft darüber geben, ob und in welcher Weise sich gesetzliche Vorgaben und politische Maßnahmen auf Länderebene auf die Fortschritte in der Gleichstellung an Hochschulen auswirken können. Darüber hinaus finden sich in der zweiten Fortschreibung des Gleichstellungsrankings Ergebnisse einer Befragung zu Ressourcen für Gleichstellung und zu Organisationskultur (vgl. CEWS/GESIS 2007, S. 5).

Es betrachtet vergleichend Frauenanteile in den Gruppen der Studierenden, der Promovierenden, der Habilitanden, dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und der

der Professoren. In der Gesamtbewertung wird in Ranggruppen differenziert. Dort heißt es:

„Gerade die Exzellenzinitiative hat – durch das Urteil internationaler Gutachter/innen – die im internationalen Vergleich schlechte Situation für Wissenschaftlerinnen an deutschen Hochschulen deutlich gemacht, aber auch zu verstärkten Anstrengungen für mehr Gleichstellung angeregt.“ (S. 5)

Jedoch nicht nur Winnackers Postulat nach mehr Aktivitäten in diesem universitär angesiedelten Politikfeld sowie die im CEWS dargelegten Beobachtungen indizieren ein erhöhtes Problembewusstsein, auch Pasternack (2008) bemerkt, dass ausländische Gutachterinnen und Gutachter während der ersten Antragsrunde der Exzellenzinitiative 2005 zur Überraschung der deutschen Beteiligten auch Fragen zu „vermeintlich sachfremden Qualitätsaspekten, insbesondere zu den geplanten Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung“ (S. 17) stellten. Ähnliches konstatiert Metz-Göckel (2008), indem sie hervorhebt, dass mit der Exzellenzinitiative des Bundes paradoxerweise in den Spitzen der Wissenschaftsorganisationen ein Problembewusstsein gegenüber potenziellen Diskriminierungen von Wissenschaftlerinnen entstanden sei, und zwar durch Intervention internationaler Experten, die auf eine ungleiche Behandlung und damit auf Defizite des deutschen Wissenschaftssystems aufmerksam gemacht hätten (vgl. S. 222). Auch Sondermann et al. (2008) betonen die Rolle der internationalen Gutachter bei der Akzentuierung gleichstellungspolitischer Fragestellungen (vgl. S. 72).

Lenken wir den Blick auf weitere interessante Befunde der verfügbaren CEWS-Rankings. Auffällig ist hier, dass in der zweiten Fortschreibung des Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten des CEWS (2007) in der Gesamtbewertung drei Universitäten, die in der Förderlinie Zukunftskonzepte der Exzellenzinitiative gefördert werden, die vorderen Plätze des Rankings belegen: die FU Berlin besetzt in Ranggruppe 3 den Spitzenplatz, gefolgt von der Universität Göttingen und der TU München in Ranggruppe 4. Ranggruppe 1 und 2 wurden nicht besetzt (vgl. S. 41/42).

Eine genaue Lokalisierung der Schnittstellen zwischen geschilderten Platzierungen und ausgeprägten gleichstellungspolitischen Bemühungen im Zuge der Exzellenzinitiative erweist sich insofern als schwierig, als dass weder die Anträge der Hochschulen noch die Entscheidungsbegründungen der Bewilligungskommissionen derzeit frei zugänglich sind (Burkhardt 2008, S. 93, ähnlich Sondermann et al. 2008, S. 72). Burkhardt (2008) nimmt aus diesem Grund exemplarisch eine Sichtung der Homepages der TU München sowie der Universität Heidelberg vor und kommt danach zu dem Schluss, dass man mit gleich-

stellungspolitischen Themen punkten konnte, es aber offensichtlich – wobei dieses meines Erachtens nicht so offensichtlich ist – nicht musste (vgl. ebd., S. 95). Verfeinert man die Sichtung der Webseiten der Gewinner in der Förderlinie Zukunftskonzepte des ersten und zweiten Durchgangs, so wird ersichtlich, dass der Gleichstellung zumindest im Kontext der Präsentation nach außen eine jeweils heterogene Platzierung eingeräumt wird. Auch nähere Informationen zu diesen Themen sind unterschiedlich gehaltvoll und völlig unterschiedlich strukturiert. Es wäre meines Erachtens geradezu fatal, nur durch diese Indikatoren Rückschlüsse auf die Handhabung der Gleichstellungspolitik im Rahmen der Exzellenzinitiative zu ziehen, da diese rein spekulativer Natur wären und dringender Überprüfung bedürften.

Weitere Spekulationen betreffen die Zuteilung der Fördermittel zum Zweck der Gleichstellung im Rahmen der Exzellenzinitiative. Es wird vermutet, dass in Hochschulen, die sich als Elitehochschulen bezeichnen, wesentlich höhere Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit zur Verfügung stehen als an Universitäten, die keine Fördergelder erhalten:

„Überdurchschnittlich hohe Ressourcen stehen in Hochschulen zur Verfügung, die Chancengleichheit in das Leitbild aufgenommen haben (19,18 Euro), aber auch in den Hochschulen, die sich als Elitehochschulen bezeichnen (19,68 Euro). Letztere verfügen wahrscheinlich insgesamt über mehr Mittel.“ (CEWS/GESIS 2007, S. 24)

Auf den Internetseiten der neun in der Förderlinie der Zukunftskonzepte geförderten Hochschulen finden sich zu dieser Vermutung unterschiedliche Informationen. Die TU München beispielsweise konkretisiert ihre Mittel für Gleichstellung aus dem finanziellen Zuschuss auf neun Millionen Euro. Für andere Hochschulen, wie zum Beispiel für die FU Berlin, sind keine derartigen Angaben zugänglich, weder auf der Homepage der Universität noch im Bericht der zentralen Frauenbeauftragten (vgl. Koreuber 2007).

Zudem ist interessant, dass in der dritten Fortschreibung des CEWS auf die zunehmende Ausdifferenzierung der Hochschullandschaft in Deutschland verwiesen wird, die Löther (2009) zufolge durch die Exzellenzinitiative gefördert wird (vgl. S. 7). Näher erläutert oder gar indikatorisiert und operationalisiert wird diese Ausdifferenzierung jedoch nicht. Identifizieren lassen sich jedoch in den beiden Förderlinien der Exzellenzcluster und Graduiertenschulen die Anforderungen an Konzepte zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft, die hier kurz tabellarisch gegenüber gestellt werden sollen (Tabelle 3).

Tabelle 3: Konzepte zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft in Exzellenzclustern und Graduiertenschulen (nach Sondermann et al. 2008, S. 35 u. 37, eigene Darstellung)

<u>Graduiertenschulen</u>	<u>Exzellenzcluster</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Zielgruppenspezifische Mentoringprogramme, Kontakt zu Vorbildern, Role Models • Teilweise Festlegung von Zielquoten für die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen • Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Kinderbetreuung, Auszeiten in Verbindung mit Verlängerung der Stipendienlaufzeiten etc.) • Frühzeitige Nachwuchsrekrutierung (Kooperation mit Schulen, Girls Day etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Zielgruppenspezifische Mentoringprogramme • Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Kinderbetreuung, Auszeiten, Home Office/Telearbeit etc.) • Zielgruppenbezogene Qualifikationsstipendien, bspw. zur Unterstützung der Habilitation von Nachwuchswissenschaftlerinnen • Aktive Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen • Finanzielle Anreize zur Berufung von Wissenschaftlerinnen • Festlegung von Zielquoten, bspw. gleichmäßige Aufteilung der zu vergebenen Post-Doc-Positionen zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern • Frühzeitige Nachwuchsrekrutierung (Kooperation mit Schulen, Girls Days etc.)

Die Zukunftskonzepte inkludieren diese Konzepte, da für die Zukunftskonzepte eine gewisse Anzahl von Exzellenzclustern und Graduiertenschulen bewilligt sein muss. Wie erkennbar ist, entsprechen die Elemente der Gleichstellungskonzepte zunächst dem gängigen Repertoire gleichstellungspolitischer Maßnahmen. Dabei ist das langfristige Ziel in den Exzellenzclustern und Graduiertenschulen, den Frauenanteil insbesondere in jenen Fachdisziplinen zu steigern, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind (vgl. Sondermann et al. 2008, S. 73). Interessant ist meines Erachtens in diesem Zusammenhang zu hinterfragen, inwiefern diese Konzepte bereits ihre Umsetzung in den Förderli-

nien erfahren und welche Problemlagen sich hierbei eventuell ergeben haben. Deshalb betrachten wir im Folgenden die drei Förderlinien separat, um eine Art Status quo der Gleichstellungspolitik in den einzelnen Förderlinien zu erhalten.

4.3.2 Beobachtungen in den einzelnen Förderlinien

Beobachtungen zu gleichstellungspolitischen Bewegungen lassen sich nicht nur auf die Exzellenzinitiative in toto beziehen, sondern sind auch in den einzelnen Förderlinien hinsichtlich der Personalrekrutierung und dem Umsetzungsstand der gleichstellungspolitischen Maßnahmen zu lokalisieren. Sie sind essentieller Bestandteil folgender Ausführungen.

4.3.2.1 Graduiertenschulen

In der ersten Förderlinie der Graduiertenschulen zeigt sich, dass der Frauenanteil besonders bei den Juniorprofessuren mit 43,8%, den promovierten Nachwuchswissenschaftlern mit 42,7% sowie bei den Doktoranden mit 43,0 % überdurchschnittlich hoch ist (vgl. Hornbostel/Sondermann 2009). Im Bericht der DFG und des Wissenschaftsrates (2008) wird deutlich, dass in den Graduiertenschulen Bestrebungen erkennbar sind, die oben dargestellten Konzepte praktisch umzusetzen. Wie weit aber diese Bestrebungen tatsächlich gediehen sind, wird en detail nicht ausgeführt.

4.3.2.2 Exzellenzcluster

Ähnlich wie bei der ersten Förderlinie ist auch in der zweiten Förderlinie der Frauenanteil bei den Doktoranden am höchsten (34,6%), gefolgt vom Frauenanteil unter den promovierten Nachwuchswissenschaftlern (32,8%) (vgl. Hornbostel/Sondermann 2009). Wissenschaftsrat und DFG (2008) merken an, dass etwa 35% des rekrutierten Personals in Exzellenzclustern weiblich ist und bei gleicher Eignung und Voraussetzung Frauen tatsächlich bevorzugt eingestellt werden. Es finden sich Beispiele für umgesetzte Vorhaben der Gleichstellung, die im Wesentlichen den oben dargestellten, angestrebten Maßnahmen entsprechen. Angemerkt wird aber hier, dass die Umsetzung zum Teil noch zögerlich verlaufe und seitens der Universitäten und der Bundesländer vereinzelt auf

rechtliche Hindernisse verwiesen werde (vgl. S. 48). Gerhards (2010) kommentiert die Exzellenzcluster in gleichstellungspolitischer Hinsicht ausführlicher. Er argumentiert, dass in dieser Förderlinie mehr Männer als Frauen auf Professorenstellen berufen worden seien, dieses aber nicht auf die Auswahlverfahren, sondern auf die Bewerberlage zurückzuführen sei. Der Pool der Habilitierten und Postdocs, der die Grundlage für die Rekrutierung von Professoren bilde, sei zwischen den Geschlechtern bereits sehr asymmetrisch verteilt. Er schlägt vor, die Gleichstellungsmaßnahmen nicht in erster Linie an den faktischen Erfolgen bei der Rekrutierung von Frauen zu orientieren, sondern die Maßnahmen selbst zu beurteilen (vgl. S. 130/131).

4.3.2.3 Zukunftskonzepte

In der dritten Förderlinie erweist sich der Frauenanteil unter den Nachwuchswissenschaftlern (Nachwuchsgruppenleiter, Postdocs und Doktoranden inklusive Fast-Track) als am höchsten (40,6%). Bei den Professuren ist der Frauenanteil von 31,7% von allen drei Förderlinien der höchste (vgl. Hornbostel/Sondermann 2009). DFG und Wissenschaftsrat (2008) resümieren in ihren Darstellungen die oben angeführten Ziele, bleiben aber verhalten in ihrem Fazit:

„Auch wenn Gleichstellungsaspekte in der Begutachtung eine hohe Relevanz hatten und diesbezüglich ein Umdenken stattgefunden hat, bleibt abzuwarten, wie nachhaltig und erfolgreich die genannten Maßnahmen sein werden. In einigen Gesprächen mit den Universitäten im Rahmen der Programmbegleitung ist bereits signalisiert worden, dass die Berufung von Wissenschaftlerinnen aufgrund der unzureichenden Bewerbungslage sich als schwieriger als erwartet erweist.“ (S. 55/56)

Besonders in den Natur- und Ingenieurwissenschaften stellte die Einhaltung selbst gesetzter Quoten Sondermann et al. (2008) zufolge ein Problem dar, da hier der Frauenanteil ohnehin schon gering sei (vgl. S. 74).

Der Frauenanteil unter den Juniorprofessuren ist in allen drei Förderlinien überdurchschnittlich hoch (vgl. Hornbostel/Sondermann 2009).

Resümierend lässt sich festhalten, dass diverse Indikatoren für eine Aufwertung der Geschlechtergleichstellung im Rahmen der Exzellenzinitiative sprechen, die mit einem veränderten beziehungsweise bewussteren Verständnis von Gleichstellungspolitik als ein Qualitätskriterium von Universitäten einhergeht. Dennoch ergeben sich Fragen, die

zu einem präziseren Bild der Vorgänge im Rahmen der Exzellenzinitiative beitragen könnten. So zum Beispiel bei Sondermann et al. (2008): „Ob und in welchem Maße Genderstrategien tatsächlich Entwicklungsstrategien sind oder lediglich einen Umverteilungswettbewerb zugunsten der Exzellenzeinrichtungen darstellen, lässt sich anhand der vorliegenden Daten nicht klären.“ (S. 75) Auch inwiefern die durchgeführten oder durchzuführenden Maßnahmen nachhaltig sein werden, wird weiterhin offen bleiben. Sondermann stellt die Vermutung an, dass während der kurzen Dauer der Förderung keine tief greifenden Veränderungen möglich sind und deklariert die Exzellenzinitiative eher als ein „Experimentierfeld, in dem Erfahrungen mit diversen Maßnahmen gewonnen werden können.“ (S. 77)

Auch Gerhards (2010) ist der Wirkweise der Exzellenzinitiative gegenüber skeptisch eingestellt: „Man kann entsprechend von der Exzellenzinitiative nicht erwarten, dass sie historisch gewachsene Strukturprobleme löst.“ (S. 130)

Einige dieser Fragen werden auch im Kontext dieser Arbeit keine Berücksichtigung finden können, schon allein deshalb, weil gewisse Informationen, wie vorher dargestellt, nur eingeschränkt beziehungsweise gar nicht zugänglich sind. Dennoch soll ein Beitrag geleistet werden, die Verschränkungen von Exzellenzinitiative und Gleichstellungspolitik näher zu charakterisieren. Zu diesem Zweck erfolgt im nächsten Teil die Erstellung eines qualitativ-empirischen Untersuchungsdesigns.

B Empirische Untersuchung

1 Konzeption eines qualitativ-empirischen Untersuchungsdesigns

1.1 Zusammenfassung der bisherigen Darstellungen

Mit der Exzellenzinitiative wurde in Deutschland erstmals ein Wettbewerb initiiert, der die Konkurrenzfähigkeit ausgewählter deutscher Universitäten im internationalen Kontext der Universitätslandschaft insbesondere im Bereich der universitären Forschung befördern soll. Dieses Vorhaben war und ist nicht unumstritten, dennoch steht nach einem ersten Durchgang der Exzellenzinitiative fest, dass der Exzellenzwettbewerb fortgeführt wird.

Als hervorstechender Topos im Rahmen des Exzellenzwettbewerbs kann nach den vorhergehenden Darstellungen die Gleichstellungspolitik als Qualitätsmerkmal deutscher Hochschulen gelten. Im Sinne einer organisationalen Entwicklung der Hochschulen wurde erstmals eine konsequent vertretene Gleichstellungspolitik unter dem Druck internationaler Gutachtergremien explizit eingefordert, da Deutschland die Gleichstellung in der Wissenschaft betreffend im internationalen Vergleich nach wie vor auf einem der hinteren Plätze liegt. Dieses limitiert die Möglichkeiten, eine universitäre Karriere für Frauen attraktiv zu gestalten und im Wettbewerb um die besten Köpfe ein lange vernachlässigtes Exzellenzpotential zu stärken. Eine offensichtliche Wirkungslosigkeit gleichstellungspolitischer Bemühungen der deutschen Hochschulen ist somit als Faktor zu sehen, der ihre internationale Konkurrenzfähigkeit derzeit eher limitiert denn stärkt, also kontrastiert mit den Bemühungen der Exzellenzinitiative, einzelne international konkurrenzfähige universitäre „Leuchttürme“ zu schaffen. Deshalb soll die spezielle Rolle der Gleichstellungspolitik im Rahmen der Exzellenzinitiative in dieser Arbeit untersucht und dezidiert beleuchtet werden.

So drängen sich in diesem Zusammenhang rasch Fragen danach auf, inwiefern der Exzellenzwettbewerb die Gleichstellungspolitik ausgewählter in der dritten Förderlinie geförderter Universitäten beeinflusst hat: Lassen sich Effekte auf strukturelle Rahmenbedingungen oder übergeordnete Ziele konstatieren? Und wie wirkt ein möglicherweise dadurch angestoßener oder forcierter Wandel in diesem Teilsegment hochschulischer

Selbstorganisation auf die Organisation als Ganzes zurück? Was hat die Exzellenzinitiative generell hinsichtlich gleichstellungspolitischer Gesichtspunkte an einzelnen Hochschulen bewirkt? Diese und andere Fragen sollen im Verlauf der weiteren Ausführungen entwickelt und mit Hilfe einer im Wesentlichen qualitativ-explorierenden empirischen Konzeption untersucht werden.

In der Untersuchung soll zudem gefragt werden, ob und inwiefern die Exzellenzinitiative nicht nur bei geförderten Hochschulen gewisse Effekte bewirkt, sondern auch, inwiefern Hochschulen, denen keine Förderung zuteilwird, von der Exzellenzinitiative in irgendeiner Form profitieren können. Dieses wäre ein entscheidender Hinweis auf eine in Gang gesetzte „Leistungsspirale“, die auch an anderen Hochschulen eine Veränderung in gleichstellungspolitischen Belangen katalysieren könnte.

1.2 Die Entwicklung der Forschungsfragen und Darlegung des in die Untersuchung eingegangenen Vorwissens

Gläser und Laudel (2006) zufolge werden Untersuchungsfragen im Kontext vorhandenen Wissens erzeugt. Die theoretischen Vorüberlegungen sind somit nicht scharf von der Formulierung der Untersuchungsfrage und der Wahl der Erklärungsstrategie trennbar (vgl. S. 31). Deshalb ist es sinnvoll, im Zusammenhang mit der Entwicklung der Fragestellung das vorhandene Vorwissen und Vorannahmen zu explizieren, um ausgehend von diesem Punkt Thesen ableiten und bewerten zu können. Eine kritische Annäherung an dieses Vorgehen findet sich unter B/2.3, die keinesfalls eine relativierende, sondern vielmehr eine explizierend-legitimierende Funktion innehat.

Die im ersten Teil der Arbeit angeführten Explikationen dienen als Referenzrahmen, um im weiteren Verlauf der Untersuchung hochschulische Gleichstellungspolitik unter der besonderen Bedingung der Exzellenzinitiative fokussieren und ausdifferenzieren zu können.

Dort legte ich ausführlich dar, welche Faktoren zu Synergieeffekten zwischen Exzellenzinitiative und Gleichstellungspolitik geführt haben könnten. Diese weisen je nach universitärem Rahmen auf eine stärkere oder schwächere gegenseitige Beeinflussung hin.

Hieraus leite ich im Folgenden die genaue Fragestellung und die präziser zu beleuchtenden Thesen ab. Anschließend lasse ich diese in die Entwicklung eines Untersuchungsdesigns einfließen, um damit die Wissensbestände zum Thema Gleichstellungspolitik im Rahmen der Exzellenzinitiative zu erschließen und diese im Sinne der aufgestellten For-

schungsthesen fruchtbar zu machen beziehungsweise auszuwerten. Die genauen Schritte auf dem Weg zu einer Untersuchungskonzeption werden in den folgenden Teilen jeweils veranschaulicht, so dass der Weg zu den Untersuchungsmethoden und -instrumenten, die durchgeführte Untersuchung und ihre Auswertung sowie die Interpretation der Ergebnisse zu jedem Zeitpunkt transparent sind, auch im Sinne der von mir im Rahmen dieser Arbeit festgelegten Gütekriterien.

Das generelle Erkenntnisinteresse dieser Arbeit besteht darin, ausgehend von einer Forcierung gleichstellungspolitischer Bemühungen im Rahmen der Exzellenzinitiative zu hinterfragen, inwiefern dieser Einfluss in subjektiver Perspektive der unmittelbar betroffenen Akteure im gleichstellungspolitischen Feld in die Organisation Hochschule hinein gewirkt hat.

Der dargelegte Abriss über gegenwärtige Strömungen der hochschulischen Gleichstellungspolitik im Rahmen der Exzellenzinitiative gibt Anlass zu folgenden Thesen:

1 Es gibt einen Zusammenhang zwischen dem Status als „Eliteuniversität“ und einer sich wandelnden Gleichstellungspolitik an ausgewählten Hochschulen. Mit dem Prädikat exzellenter Hochschulen gehen Entwicklungen einher, die die Gleichstellungspolitik aus ihrer teilweise randständigen Rolle befreien, um die Konkurrenzfähigkeit der Universitäten im internationalen Wissenschaftskontext auch durch eine Stärkung der Förderung weiblichen Exzellenzpotentials zu erlangen.

2 Fördermittel aus der Exzellenzinitiative fließen in die Gleichstellungspolitik der jeweiligen Hochschulen und ermöglichen so eine Veränderung von Elementen der Gleichstellungspolitik. Dies macht sich zum Beispiel im forcierten Ausbau neuer Maßnahmen und Steuerungsinstrumente bemerkbar.

3 Es gibt empirisch erfassbare Anhaltspunkte für den postulierten Wendepunkt in der Gleichstellungspolitik, ausgelöst durch Winnackers Brief (siehe A/4.3.1).

4 Im Zuge der Exzellenzinitiative nehmen die teilnehmenden Hochschulen konkrete Zielvorstellungen und Leitbilder in ihre Gleichstellungspolitik auf, so dass sich Effekte auf strukturelle Rahmenbedingungen oder übergeordnete Ziele konstatieren lassen.

5 Hochschulen ohne Fördermittel aus der Exzellenzinitiative verspüren ebenfalls Auswirkungen dieser.

Vernachlässigt man die subjektive Perspektive, kann nach den Synergieeffekten zwischen Exzellenzinitiative und Gleichstellungspolitik der einzelnen Hochschulen gefragt werden. Es wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass vorteilhafte Synergien bestehen.

Weiterhin wird eruiert, inwiefern eine Veränderung von Elementen der Gleichstellungspolitik im Rahmen der Exzellenzinitiative Vor- bzw. Nachwirkungen hatte beziehungsweise hat.

Die umrissene Problematik ist im Rahmen leitfadengestützter Experteninterviews aufzugreifen. Gütekriterien für die von mir durchgeführte Forschung werden formuliert und ermöglichen eine intersubjektive Überprüfbarkeit meiner Forschungsergebnisse. Die durch jeweils angepasste Verfahren der inhaltsanalytischen Datenauswertung gewonnenen Erkenntnisse werden referiert und mit einer kritischen Stellungnahme abgeschlossen.

Die Arbeit folgt den Denkfiguren qualitativer Forschung, die in die legitimierenden Ausführungen zur Methodenwahl Eingang finden werden. Sie werden im Folgenden kurz erläutert und die Hinwendung zu ihnen im Rahmen dieser Arbeit begründet.

1.3 Kennzeichen qualitativer Forschung

Eine Fokussierung der Kennzeichen qualitativer Forschung wird vorgenommen, um für die folgende konzeptionelle Arbeit eine Legitimationsbasis der gewählten Vorgehensweise zu schaffen, die in ein am Erkenntnisinteresse orientiertes Forschungsdesign münden. Für die Arbeit besonders relevante Kennzeichen werden später gegebenenfalls gesondert herausgearbeitet und ihre Bedeutung im vorliegenden Kontext unterstrichen und vertieft (z. B. der Umgang mit Offenheit, Gütekriterien u. a.).

Flick et al. (2007) heben die Tradition der qualitativen Forschung hervor, „die in den meisten Sozialwissenschaften bis in deren Anfänge zurückreicht.“ (S. 26) Seit etwa den 1970er Jahren fand diese Art der Forschung in Deutschland zunehmende Beachtung und erfährt seitdem immer stärkere Verbreitung.

Dem genaueren Blick auf die qualitative Forschung schicke ich eine kurze Abgrenzung von quantitativer Forschung voraus, die mit Terhart (2003) wesentliche Differenzen der

verschiedenen Forschungsparadigmen⁸ aufzeigt. Er verdeutlicht, dass empirisch-quantitative Forschung auf eine streng theorie- und hypothesengeleitete Quantifizierung von Ereignissen, Abläufen und Zusammenhängen in der sozialen Wirklichkeit ausgerichtet ist, „wobei dies *Zergliederung* [kursiv im Original, S. K.], Dimensionierung und Messung bedeutet (...).“ (S. 27) Er grenzt im Vergleich dazu qualitativ-empirische Forschung ab, die sich „am Ziel einer möglichst gegenstandsnahen Erfassung der *ganzheitlichen* [kursiv im Original, S. K.], kontextgebundenen Eigenschaften sozialer Felder“ orientiert (ebd.).

Ähnlich argumentieren Flick et al. (2007). Ihnen zufolge summieren sich unter der Bezeichnung „qualitative Forschung“ unterschiedliche Forschungsansätze, die in einem ausgeprägten Erkenntnisinteresse des Forschenden gipfeln (vgl. S. 18). So kann ihnen zufolge zum Beispiel mit Hilfe qualitativer Methoden konkretisiert werden, was es aus der Perspektive der Betroffenen heißt, mit bestimmten Situationen umgehen zu müssen. Dabei sind Forschungsstrategien gefragt, in denen die Sichtweise der beteiligten Subjekte sowie die subjektive und soziale Konstruktion ihrer Welt berücksichtigt werden (vgl. Flick et al. 2007, S. 17). Diese Sichtweise von Betroffenen auf die Welt sowie ihre (Re-)Konstruktion der gegebenen Zustände sind typische Kennzeichen qualitativer Forschung, die die Statik quantitativer Ansätze aufbrechen und weitergehende Blickwinkel ermöglichen als diese statistisches Datenmaterial zu bieten vermag. Hierbei spielt Kommunikation eine entscheidende Rolle als Bindeglied zwischen dem Erkenntnisinteresse des Forschers und der Perspektive des befragten Subjektes auf die Wirklichkeit, denn nur durch Kommunikation erfährt diese eine Explikation, nur durch sie werden Dokumentation und Rekonstruktion sozialer Wirklichkeiten ermöglicht. Wichtig ist hierbei die Perspektive, die qualitative Forschung im Wirkungsgefüge zwischen der Welt, dem Forschenden und dem Forscher einnimmt, denn sie

„betrachtet die Verhaltensweisen und Aussagen der Untersuchten als prozesshafte Ausschnitte der Reproduktion und Konstruktion sozialer Realität.“

⁸ Schmitz und Schubert (2006) machen zu Recht darauf aufmerksam, dass die gelegentlich anzutreffende Bezeichnung „qualitatives Paradigma“ verschleiert, dass es für qualitative Forschung eben keine einheitlichen Regeln und Normen gibt, sondern dass diese ein heterogenes Feld unterschiedlicher Erhebungs- und Auswertungsmethoden umfasst (vgl. S. 96). Dennoch wird hier gelegentlich der Begriff des qualitativen Paradigmas Verwendung finden.

Sie sind keine statischen Repräsentationen eines unveränderlichen Wirkungszusammenhangs.“ (Lamnek 2005, S. 23)

Es wird deutlich, dass alle aus qualitativer Forschung gewonnenen Forschungsergebnisse immer vor dem Hintergrund zu sehen sind, vor dem sie erzeugt wurden. Dabei können sich Wirkungszusammenhänge – im Gegensatz zu quantitativen Forschungszusammenhängen – jederzeit ändern. Diese Tatsache sollte bei der Rezeption qualitativer Forschungsbefunde immer mitgedacht werden.

Auch die Offenheit für das Neue im Untersuchten, das Unbekannte im scheinbar Bekannten spricht für qualitative Untersuchungen (vgl. Flick et al. 2007, S. 17, Lamnek 2005, S. 21). Dabei nimmt der Forscher eine Grundhaltung gegenüber den Untersuchungspersonen und ihren Eigenarten, der Untersuchungssituation und den anzuwendenden Methoden ein, die einer „informationsreduzierenden Selektion hochstandardisierter Erhebungstechniken entgegenwirkt“ (Lamnek 2005, S. 21). Somit ist qualitative Forschung eine Möglichkeit, eine tiefgreifende und differenzierte Sichtweise auf eine soziale Tatsache zu gewinnen. Darüber hinaus zielt qualitative Forschung über den kommunikativ-interaktiven Akt häufig auf eine Rekonstruktion der Perspektive der Akteure in einem Prozess (vgl. Bortz/Döring 2006, S. 301).

Weiterhin ist qualitative Forschung gut geeignet, um einen ersten Eindruck über bisher wenig beforschte Gegenstände zu gewinnen. Dort, wo wenig Wissen über einen Gegenstand vorliegt, eignet sich qualitative Forschung zur Exploration eines Forschungsfeldes und zur Generierung erster theoretischer Vermutungen über dieses. Dabei ist die Funktion qualitativer Forschung heute dahingehend entwickelt, dass sie inzwischen nicht mehr nur theoriegenerierend-, sondern auch theorieprüfend eingesetzt wird (siehe B/2.3).

Stichproben in qualitativer Forschung können zudem verschiedene Größen aufweisen. Im Gegensatz zu vielen Verfahren quantitativer Forschung eignet sich qualitative Forschung insbesondere zur Bearbeitung kleiner Stichproben, da hier eine andere Art der Beschreibung sozialer Tatsachen angestrebt wird als dieses bei quantitativer Forschung der Fall ist.

Die wesentlichen Merkmale der qualitativen Forschung sind nun hinsichtlich des hier relevanten Forschungsprozess zu präzisieren, gegebenenfalls zu ergänzen und im Sinne der Legitimierung der im Rahmen dieser Arbeit genutzten Methoden nutzbar zu machen.

2 Forschungstheoretischer Zugang: Das leitfadengestützten Experteninterview

Als eine methodische Zugangsmöglichkeit zur Erhellung der von mir formulierten Thesen wähle ich das leitfadengestützte Experteninterview. Die folgenden Abschnitte werden die Methodenwahl begründen, die Gütekriterien für die Untersuchung festlegen, die Operationalisierung meines Erkenntnisinteresses beleuchten und die Auswahl der Interviewpartnerinnen sowie den Feldzugang näher erläutern. Abschließen wird dieser Teil der qualitativ-empirischen Untersuchung mit einer inhaltsanalytischen Auswertung der gewonnenen Daten und einer Ergebnisaufbereitung.

2.1 Die Begründung der Methodenwahl

Wenn wir uns oben dargestellte Kennzeichen qualitativer Forschung verdeutlichen, so sollte die zu wählende Methode folgende Eigenschaften enthalten:

- Sie muss das soziale Subjekt zur Sprache kommen lassen und einen kommunikativen, dokumentierbaren Dialog zwischen Forscher und Subjekt ermöglichen.
- Sie muss Offenheit und Flexibilität im Forschungsprozess ermöglichen, nicht ohne die konkrete Durchdringung eines Erkenntnisinteresses zu gewährleisten, das bereits in Thesenform formuliert wurde. Dabei geht es hier um die gezielte Enttarnung der vermuteten Prozesse beziehungsweise Synergieeffekte, die durch eine größtmögliche Dichte der gewonnenen Daten gewährleistet werden soll, die eben auch Neues und Unerwartetes umfasst.
- Die Methode muss weiterhin gezielt Wissen erschließbar machen, das personenbezogen und kontextgebundenen Charakters ist und sich sowohl auf Hochschule als Organisation als auch auf Gleichstellungspolitik als Element hochschulischer Selbstorganisation bezieht. Um das von mir geschilderte Wissen erschließen zu können, ist es wichtig, sich einer Methode zu bedienen, mit deren Hilfe diese immanenten Wissensbestände expliziert werden können.

Ein geeignetes Verfahren ist in vorliegendem Fall eine gezielte Befragung als Ausdruck eines kommunikativen Prozesses, die als Bindeglied zwischen meinem konkret formu-

lierten Erkenntnisinteresse und dem explizierbaren Wissen fungiert, über das in seiner besonderen Form bestimmte Personen verfügen.

Da Vorwissen in die Darstellung Eingang fand, wird im Rahmen dieser Arbeit eine halbstandardisierte Befragung gewählt, die mit einem Leitfaden durchgeführt werden kann, mit dem auf der einen Seite einem konkreten Erkenntnisinteresse nachgegangen wird, der aber flexibel eingesetzt werden kann und die Untersuchung für neue Impulse offen hält. Doch wer ist zu befragen? Die von mir oben grob beschriebene Struktur des von mir zu erschließenden Wissens legt nahe, eine Expertenbefragung durchzuführen.

Da es in meinem Untersuchungsbereich vermutlich wenige dieser Experten gibt, die gleichermaßen Kenntnisse über die Prozesse im Rahmen der Exzellenzinitiative wie über gleichstellungspolitische Fragen verfügen, ergibt sich hier durch die zu erwartende kleine Stichprobe ein weiterer Grund für eine Befragung auf qualitativer Basis.

Aus den von mir geschilderten Gründen sollen die von mir aufgeführten Thesen in die Konzeption zweier Interviewleitfäden einfließen und im Zuge von Experteninterviews überprüft werden.

2.2 Festlegung der Gütekriterien

Forschung hat gemeinhin bestimmten Gütekriterien zu genügen, denn Gütekriterien dienen als Maßstäbe für ihre Bewertung (vgl. Lüders 2006, S. 80).

Im Folgenden werden die drei Grundpositionen zu Gütekriterien qualitativer Forschung kurz nachgezeichnet. Anschließend wird es darum gehen, die intersubjektive Nachvollziehbarkeit zum gültigen Gütekriterium dieses Teils der qualitativ angelegten Untersuchung zu erheben.

Quantitative und qualitative Forschung unterscheiden sich in wesentlichen Punkten voneinander und stellen somit zwei unterschiedliche Bereiche der empirischen Sozialforschung dar (zu dieser Thematik ausführlich z. B. Flick/von Kardorff/Steinke 2007). Beziehen wir diese Tatsache in die Überlegungen zu der Frage nach der Beschaffenheit von Gütekriterien ein, wird schnell deutlich, dass es hier Unterschiede geben könnte. Steinke (2007) arbeitet drei Positionen heraus, die die Debatte über Qualitätskriterien in der qualitativen Forschung bestimmen. Bei der ersten Position steht die Übertragbarkeit von Gütekriterien quantitativer Forschung, also Objektivität, Reliabilität und Validität, auf die qualitative Forschung im Vordergrund.

Die Vertreter der zweiten Grundposition in der Debatte um Qualitätskriterien der qualitativen Forschung bezweifeln grundsätzlich die Übertragbarkeit quantitativer Kriterien auf die qualitative Forschung. Sie formulieren vielmehr eigene Kriterien unter Zuhilfenahme der wissenschaftstheoretischen, methodologischen und methodischen Besonderheit qualitativer Forschung. Hier lässt sich Mayring (1999) als Vertreter dieser Denkrichtung im Zuge der „qualitativen Wende“ beispielhaft anführen. Er ist der Meinung, dass Gütekriterien qualitativer Forschung neu definiert und mit neuen Inhalten gefüllt werden müssen. Er plädiert für eine flexiblere Geltungsbegründung der Ergebnisse und eine argumentative Vorgehensweise. Zudem zweifelt er die Tragfähigkeit der klassischen Kriterien an und begründet diese Sichtweise ausführlich (vgl. S. 115/116). Die Vertreter der dritten Position wenden sich unter Einnahme einer postmodernen Perspektive generell gegen die Möglichkeit, Qualitätskriterien für qualitative Forschung zu formulieren (vgl. Steinke 2007, S. 319 ff.).

Einen meines Erachtens annehmbaren Mittelweg bietet Steinke (2007). Dieser wird im Weiteren skizziert.

Steinke kommt im Zuge der Konzentration einer auf breiter Ebene geführten Debatte zu dem Schluss, dass qualitative Forschung nicht ohne Bewertungskriterien auskommt, weist jedoch die Übertragung quantitativer Kriterien auf die qualitative Forschung zurück. Sie plädiert dafür, Kriterien zu entwickeln, die dem eigenen Profil qualitativer Forschung, das heißt, ihren Kennzeichen, Zielen, wissenschaftstheoretischen und methodologischen Ausgangspunkten Rechnung tragen. Dabei gehe es um ein System von Kriterien, das möglichst viele Aspekte der Bewertung qualitativer Forschung abdeckt, aber keinen universellen, allgemeinen, verbindlichen Anspruch aufweist. Sie weist darüber hinaus darauf hin, dass diese Kriterien lediglich zur Orientierung des Forschers dienen und jeweils untersuchungsspezifisch konkretisiert, modifiziert und gegebenenfalls durch weitere Kriterien ergänzt werden sollen (vgl. ebd., S. 321-324).

Sie erhebt die Dokumentation zum Hauptkriterium der Herstellung intersubjektiver Nachvollziehbarkeit beziehungsweise als Voraussetzung zur Prüfung anderer Kriterien.

Dokumentiert werden sollte konkret:

- das Vorverständnis des Forschers sowie seine expliziten und impliziten Erwartungen, da diese die Wahrnehmung, die Auswahl beziehungsweise Entwicklung der verwendeten Methoden und damit die Daten und das Gegenstandsverständnis beeinflussen (siehe A und B/1.2),

- der Erhebungskontext (siehe B/2.5.2) und die Erhebungsmethode, indem konkrete Angaben gemacht werden über das jeweils verwendete Verfahren (hier: leitfadengestütztes Experteninterview) sowie Informationen darüber, wie sie entwickelt wurden (siehe B/2) sowie den Kontext der Untersuchung (siehe A, B/2.5)
- die Transkriptionsregeln, die darüber informieren, welche Informationen (nicht) transkribiert wurden und ob die angegebenen Regeln auch eingehalten wurden (siehe B/2.5.5),
- die Daten, als Voraussetzung dafür, einzuschätzen, ob zum Beispiel der Interviewtyp richtig eingesetzt wurde (zu Forschungszwecken auf Wunsch bei der Verfasserin einsehbar),
- die Auswertungsmethode (siehe B/2.6) und der Text, da sie eine Bewertung der Interpretation zulässt (siehe B/2.7) sowie die Prüfung, ob die Verfahrensrichtlinien eingehalten wurden,
- die Informationsquellen, um konkrete Angaben darüber zu erhalten, aus welchen Quellen die Informationen stammen (siehe B/2.5.1),
- Entscheidungen und Probleme, zum Beispiel Überlegungen zum Sampling und zur Methodenwahl, die Dokumentation von Widersprüchen, die in der Analyse aufgetreten sind und nicht gelöst werden können (siehe B/2) sowie
- Kriterien, denen die Arbeit genügen soll (vgl. Steinke 2007, S. 324/325) (hier festgelegt).

Diese Kriterien der Dokumentation, die der intersubjektiven Nachvollziehbarkeit im Sinne eines Gütekriteriums für qualitative Forschungspraxis dienlich sind, werden im folgenden Verlauf aufgegriffen und im Sinne dieser Arbeit expliziert.

2.3 Das Prinzip der Offenheit in qualitativen Untersuchungsverfahren

Wie bereits bemerkt, ist es nicht unstrittig, im Rahmen einer qualitativen Untersuchung unter Rückgriff auf Vorannahmen und Vorwissen zu operieren. Es gibt unterschiedliche Positionen dazu, ob und inwiefern der Forschende sich auf bestimmtes, expliziertes Vorwissen beziehen oder gar Hypothesen überprüfen sollte.

Im nun folgenden Teil arbeite ich die Positionen pro und contra Überprüfung von Vorannahmen und Hypothesen heraus und leite daraus ab, warum in dieses Untersuchungsdesign die Darstellung von Vorannahmen und schließlich das Formulieren ausgewählter Thesen Eingang finden.

Zur ausführlichen Erläuterung greife ich zunächst auf die „Grounded Theory“⁹ nach Glaser und Strauss (1967) zurück, die das Prinzip der Offenheit als methodologisches Programm am entschiedensten herausgearbeitet haben (vgl. Hoffmann-Riem 1980, S. 346) und zeige im Folgenden, wie diese Auffassung von Offenheit in der Gegenwart weiter ausdifferenziert wird. Dieses veranschaulicht auch die ganze Bandbreite der Deutungsmodi des Begriffs. Ziel ist die Fixierung des eigenen Umgangs mit Offenheit.

Ein Vorgehen nach der Grounded Theory setzt weitgehende theoretische Offenheit voraus, denn eine Grundannahme Glasers und Strauss' besteht darin, dass die Generierung von Grounded Theory ein Weg ist, zu einer Theorie zu gelangen, die Zwecke erfüllt, die sie sich selbst gesetzt hat (vgl. Glaser/Strauss 1998, S. 13).

Hoffmann-Riem (1980) griff die Denkweise Glasers und Strauss' auf, betonte aber mehr das Subjekt, durch das der Forschungsgegenstand strukturiert wird (vgl. S. 343).

Terhart (2003) schließt mit seiner Sichtweise an die ursprüngliche Ideen von Offenheit an und zeigt damit, dass dieses in ähnlicher Form teilweise auch heute noch propagiert wird:

„Qualitative Forschung will dem jeweiligen Gegenstandsbereich keine vorab formulierten Theoriemodelle überstülpen, sondern Verallgemeinerungen, Bilder, Modelle, Strukturen aus der möglichst unverstellten Erfahrung des

⁹ Die Übersetzung der von Glaser und Strauss gewählten Begrifflichkeit problematisiert Strübing (2004) in seinen Ausführungen. Er arbeitet heraus, dass wir ganz genau von einem „Forschungsstil zur Erarbeitung von in empirischen Daten gegründeten Theorien“ sprechen müssten, räumt aber ein, dass dieses sehr umständlich sei (vgl. S. 13/14).

Forschers im Gegenstandsbereich selbst gewinnen: Erfahrung sozialer Wirklichkeit ‚aus erster Hand‘.“ (S. 30)

Gegenwärtig erfährt das Prinzip der Offenheit eine Ausdifferenzierung, beispielsweise bei Schmidt (2010) und Lamnek (2005). Sie beziehen beispielsweise eine offene Fragetechnik, Offenheit gegenüber den Äußerungen der interviewten Personen, gegenüber theoretischen Konzepten und im Rahmen der Erhebungssituation in ihre Perspektive ein und weisen ihr nicht nur die Funktion der Theoriegenerierung zu.

Es wird nun deutlich, warum im Zuge einer strengen Anwendung des Prinzips der Offenheit im Sinne einer theoretischen Offenheit eigentlich keine Überprüfung von Hypothesen angestrebt werden kann: Hypothesenbildung kann nie theorielos erfolgen (vgl. auch Hoffmann-Riem 1980, S. 345). Aus diesem Grund wird die strenge Handhabung der Offenheit gegenwärtig gelockert durch die Stärkung der Gegenposition, dass es unter Umständen sogar notwendig ist, bestimmtes Vorwissen in empirische Untersuchungen einzubeziehen (ein wichtiger Anstoß hierzu findet sich bei Hopf 1996).

Darüber hinaus wird vielfach die Position vertreten, dass vollkommene Unvoreingenommenheit des Forschenden schlichtweg unmöglich sei. Dieser Ansicht ist zum Beispiel Oswald (2003):

„Die Forderung, man solle unvoreingenommen ins Feld gehen, wenn man Neues entdecken wolle, wird vielfach dahingehend interpretiert, man dürfe über den zu erforschenden Gegenstandsbereich nichts lesen, man dürfe so wenig wie möglich wissen. Dem liegt das Mißverständnis zugrunde, daß es unvoreingenommene Forschung geben könne. Dies ist nicht der Fall. Vielmehr gehen wir alle mit Wissen und Vorurteilen ins Feld.“ (S. 85, ähnlich Meinefeld 2007, S. 271/272)

Er empfiehlt, alle Informationen über den Forschungsgegenstand zu sammeln, ungeachtet dessen, ob sie empirischer oder theoretischer, wissenschaftlicher oder literarischer Art seien (vgl. ebd.).

Gläser und Laudel (2006) versöhnen die beiden eben skizzierten konträren Positionen miteinander: „Wie das Prinzip der Offenheit in empirischen Untersuchungen realisiert wird, hängt von den konkreten Bedingungen, d. h. von Gegenstand und Ziel der Untersuchung sowie von Eigenschaften des Untersuchungsfeldes ab.“ (S. 28)

Diese Denkrichtung ist meines Erachtens nicht nur logisch richtig, sondern hier auch anschlussfähig. Sie ermöglicht eine flexible, situationsbedingte Anpassung des facettenreichen Prinzips auf den Forschungsgegenstand und überlässt die Legitimation dem For-

schenden. Das Prinzip der Offenheit ist im vorliegenden Kontext zudem in Bezug zu setzen zu der Situation, in der die Daten entstehen: der Interviewsituation.

Helfferich (2009) fokussiert zunächst die Ebene des Verstehens und verbindet damit die Aufmerksamkeit auf Seite des Interviewers, bei dem das eigene theoretische oder persönliche Vorwissen zugunsten einer Haltung „gleichschwebender Aufmerksamkeit“ (S. 114)¹⁰ suspendiert werden soll, so dass der Interviewende nicht nur die Äußerungen der Erzählperson wahrnimmt und versteht, die seinem Vorwissen entsprechen. Desweiteren thematisiert sie die Ebene der Interviewsteuerung. Hier entspricht die Offenheit der Zurückhaltung bei Fragen (vgl. zur Handhabung von Fragen im Rahmen der Offenheit auch Gläser/Laudel 2006, S. 117 u. 127), Äußerungen und Einmischungen im Gegensatz zu Interventionen, die die Erzählperson dazu zwingen, sich im Relevanzsystem der interviewenden Person auszudrücken (vgl. S. 115). Sie empfiehlt sinnvollerweise bezogen auf die Interviewsituation die Reflexion der impliziten Hypothesen und der eigenen Erwartungen sowie das Offensein für eine Revision des eigenen Wissens (vgl. S. 54). Zudem rät sie den Interviewenden, Hypothesen (hier im Sinne von Ausgangsvermutungen) explizit zu machen und sich darauf vorzubereiten, dass sie Neues und ihren Annahmen Widerstrebendes hören und erfahren werden (vgl. ebd., S. 117, ähnlich Gläser/Laudel 2006, S. 28). Gläser und Laudel plädieren dafür, im Forschungsprozess erworbenes Wissen zu nutzen, um den Forschungsprozess zu qualifizieren (vgl. S. 34).

Rosenthal (2005) geht im Rahmen ihrer Einführung zur interpretativen Sozialforschung besonders auf das hier verwendete Leitfadeninterview ein. Ihr zufolge sind theoretische Vorkenntnisse des Gegenstandes in die Überlegungen zur Leitfadenkonzeption einzubinden:

„Ein Themenkatalog für einen Leitfaden kann demnach nur dann erstellt werden, wenn die SozialforscherInnen über Annahmen verfügen, welche Themen bei einem bestimmten Themenfeld relevant sein könnten. Die Entscheidung zu einem Leitfaden-Interview setzt damit bereits sowohl eine Kenntnis des zu untersuchenden Feldes als auch theoretische Vorüberlegungen voraus.“ (S. 128)

¹⁰ Helfferich (2009) weist darauf hin, dass der Begriff der „gleichschwebenden Aufmerksamkeit“ der Psychoanalyse entlehnt wurde, aber im Kontext qualitativer Interviews selten verwendet wird (vgl. S. 116). Nähere Erläuterungen hierzu finden sich bei Flick (1995).

Nach Rosenthal bietet sich gerade für ein hypothesenüberprüfendes Verfahren ein Vorgehen mit einem Leitfaden an. Sie schränkt jedoch ein, dass gewisser Raum zur Modifikation der Hypothesen gegeben sein sollte und bewegt sich somit argumentatorisch auf einer ähnlichen Linie wie Helfferich.

Im Rahmen dieser Arbeit wurden zunächst im Sinne Oswalds (2003) Vorinformationen über das angestrebte Untersuchungsfeld gesammelt, so dass es möglich wurde, nach der Explizierung dieses Wissens eine konkrete Fragestellung sowie Leitfragen herauszuarbeiten. Dieser Schritt beinhaltet automatisch eine Reflektion des eigenen Vorwissens und eigener (unter Umständen auch impliziter) Hypothesen.

Zur Anwendung kommt das Prinzip der Offenheit mit Helfferich (2009) und bedeutet für die Person des Forschenden, Vorwissen und Hypothesen zu explizieren und sich darauf einzustellen, im Untersuchungsfeld Neues zu erfahren. Ein rein hypothesengeleitetes Vorgehen schließe ich aufgrund der teilweise explorativen Dimension meines Erkenntnisinteresses aus.

Die Handhabung des Prinzips der Offenheit im Zuge dieser Arbeit hat Auswirkungen auf das Auswertungsverfahren, hier insbesondere auf die Kodierung der gewonnenen Interviewdaten. Auf diese wird unter B/2.6.5 näher eingegangen werden.

2.4 Das leitfadengestützte Experteninterview

Friebertshäuser und Langer (2010) betonen, dass Interviews in der qualitativen Forschung gerne und häufig eingesetzt werden. Als Gründe nennen sie den raschen Zugang zum Forschungsfeld und zu den Konstruktionen von Sinn und Bedeutungen der interessierenden Personen, die ihr Handeln steuern (vgl. S. 437). Ihre Popularität verdeutlichen zahlreiche Veröffentlichungen, die sich im Rahmen qualitativer Forschung ausführlich oder randständig mit dieser Erhebungsmethode beschäftigen (z. B. Hopf 1995, Mayring 1999, S. 49-57, Hermanns 2007, Helfferich 2009 u. a.). Hinsichtlich des Interviews werden verschiedene Interviewtechniken nicht immer trennscharf unterschieden (vgl. verschiedene Übersichten z. B. in Bortz/Döring 2006, S. 315, Helfferich 2009, S. 33, Lamnek 2005, S. 383).

Hier ist das das leitfadengestützte Experteninterview als Untersuchungsmethode zu fixieren. Dabei werden zunächst die Eigenschaften des Interviewleitfadens als Untersuchungsinstrument fokussiert und die Konsequenzen seines Einsatzes beleuchtet. Anschließend werden diese Erkenntnisse mit Ausführungen zur Methode des Expertenin-

terviews verknüpft und so ein Zugang zum leitfadengestützten Experteninterview gelegt. Die Konzeption des hier relevanten Interviewleitfadens rundet die nachfolgenden Ausführungen ab.

Mit dem Einsatz eines Interviewleitfadens wird in der hier vorliegenden qualitativ angelegten Studie ein populäres und gängiges Untersuchungsinstrument genutzt (vgl. Bortz/Döring 2006, S. 314), dessen Standardisierungsgrad jedoch nicht immer einheitlich gesehen wird (Unterschiede z. B. bei Hopf 1995, S. 177 und Gläser/Laudel 2006, S. 39). Dieser Arbeit liegt die Überlegung zugrunde, dass in Anschluss an Hopf (1995) und Marotzki (2006, S. 114) der Interviewleitfaden einen mittleren Strukturierungsgrad der Interviewsituation sowohl auf Seiten des Interviewers als auch auf Seiten der interviewten Person bewirkt. Der Leitfaden dient also als Strukturierungshilfe lediglich der Führung des Gespräches und sichert eine Thematisierung der relevanten Interessensgebiete. Kommt er zur Anwendung, ist es notwendig, theoretische Vorüberlegungen anzustrengen und Kenntnisse über das Untersuchungsfeld sowie den Untersuchungsgegenstand zu erlangen (siehe B/2.3, hierzu insbesondere Rosenthal 2005), um einem vorher formulierten Erkenntnisinteresse Rechnung zu tragen. Zum anderen ist aber eine Offenheit für neue Informationen im Verlaufe des Gesprächsprozesses nicht versperrt. Die Vorzüge eines Leitfadeneinsatzes überwiegen gegenüber seinen Nachteilen, die mit Hopf und Hoffmann-Riem deutlich werden. Hopf (2007) prägte den Begriff der „Leitfadenbürokratie“ und macht darauf aufmerksam, dass es in manchen Projekten Probleme mit überlangen Leitfäden und damit verbunden eine Tendenz zum oberflächlichen Abhaken der Fragen gebe (vgl. Hopf 2007, S. 358). Hoffmann-Riem (1980) gibt desweiteren zu bedenken, dass die Vorstrukturierung des Gegenstandes zur Interviewerdominanz tendiere und damit den Befragten in eine letztlich vom Interviewer definierte Rolle dränge (vgl. S. 357, vgl. ähnlich Friebertshäuser/Langer 2010, S. 440).

Kommen wir nun zu den wichtigsten Eigenschaften des Experteninterviews.

Die Methode des Experteninterviews erfreut sich laut Bogner und Menz (2005a) ähnlich wie das Interview generell in der Sozialforschung großer Beliebtheit. Sie rekurrieren dabei auf zahlreiche empirische Untersuchungen, die auf das mittels des Interviews erhobene Wissen spezifischer, für das Fach- und Themengebiet als relevant erachteter Akteure zurückgreifen (vgl. S. 7). Allerdings ist die Anzahl der Publikationen, die sich in methodischer Hinsicht ausschließlich oder randständig mit dem Experteninterview auseinandersetzen, vergleichsweise niedrig (z. B. Bogner/Littig/Menz 2005, Rosenthal 2005, Meuser/Nagel 1991, ähnlich 2006, Gläser/Laudel 2006).

Gläser und Laudel (2006) nennen den allgemeine Einsatzbereich dieses Interviewtypus: „Experteninterviews werden in Untersuchungen eingesetzt, in denen soziale Sachverhalte rekonstruiert werden sollen.“ (S. 11) Diese Sichtweise ist im vorliegenden Kontext relevant, denn auch hier soll es um eine Rekonstruktion sozialer Sachverhalte gehen.

Es nötig, immer wieder neu zu überlegen, welches methodische und begriffliche Verständnis dem Experteninterview in der jeweiligen Untersuchung zugrunde liegt, denn so Bogner und Menz (2005a), *das* Experteninterview gibt es nicht (vgl. S. 20).

Diese Überlegungen sollten zum Beispiel beinhalten, wer aus welchem Grund als Experte herangezogen werden soll. Dieses erfordert eine systematische Diskussion des Expertenbegriffs, die weiter unten ersichtlich wird.

Weiterhin relevant wird die Frage nach dem Zweck des Interviews. Dazu führt Pfadenhauer (2005) aus, dass es hierbei vorzugsweise um die Rekonstruktion explizierbarer Wissensbestände gehen sollte (vgl. ebd., S. 114).

Die hier angestrebte Vergleichbarkeit von Interviews wird durch den Einsatz des Experteninterviews ermöglicht, denn Bogner und Menz (2005) sehen eine Vergleichbarkeit von Expertenäußerungen auf methodischer Ebene im Leitfaden und auf empirischer Ebene durch die gemeinsame organisatorisch-institutionelle Anbindung gesichert (vgl. S. 38). Diese Konstellation liegt hier vor.

Verbinden wir im letzten Schritt die Vorzüge des Untersuchungsinstruments Leitfaden mit den Eigenschaften der Methode des Experteninterviews, so ermöglicht das leitfadengestützte Experteninterview Folgendes:

- Vergleichbarkeit der Interviews durch Leitfadenunterstützung und gemeinsame organisatorisch-institutionelle Anbindung der Experten. Diese ist notwendig, weil mehrere und unterschiedlich klassifizierte Hochschulen hinsichtlich der Wechselwirkungen ihrer Gleichstellungspolitik und der Exzellenzinitiative miteinander verglichen werden sollen,
- Bezug auf gesammeltes Vorwissen bei gleichzeitiger Gesprächsflexibilität, Handlungsentlastung und Offenheit. Notwendig, um einerseits nach der Konzeption zweier Interviewleitfäden explizite, personengebundene Wissensbestände abrufen zu können und andererseits im Gespräch offen zu bleiben für Neues und keinen Themenbereich zu vergessen.
- Die Rekonstruktion von besonderen Wissensbeständen bzw. von besonders exklusivem, detailliertem oder umfassendem Wissen über besondere Wissensbestände und

Praktiken (vgl. Pfadenhauer 2005), Rekonstruktion sozialer Tatsachen. Notwendig, um einem Erkenntnisinteresse nachgehen zu können und dem qualitativen Paradigma gerecht zu werden.

Im Folgenden soll der Konzeption der Interviewleitfäden Beachtung geschenkt werden.

2.4.1 Die Konzeption der Interviewleitfäden

Gläser und Laudel betonen, wie wichtig bei der Konzeption eines Interviewleitfadens die Dokumentation der Konstruktion des Leitfadens ist: „Ein wichtiger Grundsatz lautet deshalb, alle Schritte, die bei der Konstruktion eines Interviewleitfadens gegangen werden, zu dokumentieren, um die Operationalisierung zumindest nachvollziehbar zu machen.“ (S. 111)

Dies geschieht im Folgenden. Die erste konzeptionelle Ebene zeigt, welchen Schritten ich allgemein bei der Konstruktion des Leitfadens nachgekommen bin und verdeutlicht größere Zusammenhänge. Die zweite Ebene fokussiert die einzelnen Teile des Interviewleitfadens und veranschaulicht hier, welches Erkenntnisinteresse hinter welchen Fragen steht, geht näher auf einzelne Fragetypen ein und führt diese zurück zu den Vorannahmen bzw. Thesen, die eingangs ausgeführt wurden, da formulierte Leitfragen als Bindeglied zwischen den theoretischen Vorüberlegungen und qualitativen Erhebungsmethoden angesehen werden können (vgl. Gläser/Laudel 2006, S. 88).

Als Ausgangspunkt für die Konzeption eines Leitfadens werden die bereits geschilderten Beobachtungen (siehe A/4.3) herangezogen, da sie ein immanentes, einer Operationalisierung zu unterziehendes Erkenntnisinteresse enthalten. Bei der Darstellung meiner zweiten Arbeitsebene wird näher auf die konkrete Operationalisierung der Vorannahmen in eine Fragestellung eingegangen.

In Anschluss an Helfferich (2009) wurde zunächst eine Fragesammlung ausgearbeitet, die alle Fragen enthält, die im Zusammenhang mit dem Forschungsgegenstand von Interesse sind und in der möglichst viele Aspekte zusammengetragen werden sollen (vgl. S. 182). Diese Liste wurde von mir zunächst ausgearbeitet, um im nächsten Schritt im Dialog mit verschiedenen Personen überarbeitet zu werden. Hierbei ging es darum, suggestive Elemente zu meiden und zu prüfen, inwiefern das Kriterium der Offenheit gewahrt wurde. Ziel war es, die wesentlichen Fragen aus dem von mir erstellten Fragekatalog herauszukristallisieren. Friebertshäuser und Langer (2010) stellen heraus, dass es sinnvoll sein kann, den Leitfaden detailliert auszuformulieren und Nachfragethemen bereits

zuvor festzulegen (vgl. S. 440). Dieser Empfehlung wurde nachgekommen. Der letzte Schritt bestand in der Überprüfung der methodischen Eignung der Fragen (vgl. Helfferich 2009, S. 164), die eine Reflektion der Art der Fragen sowie das dahinter stehende Erkenntnisinteresse umfasste. Ein Pretest war aufgrund der geringen Anzahl der mir für mein Themengebiet zur Verfügung stehenden Expertinnen nicht möglich, weshalb ich die Aussagekraft meiner Fragen im Gespräch mit mehreren Experten aus meinem Arbeitsumfeld testete. Auf dieser Basis wurde die Ausgangsversion modifiziert, bis das Ergebnis alle Beteiligten zufrieden stellte.

Auf die einzelnen Fragen, ihre Art und auf ihre Funktion im Leitfaden gehe ich im folgenden Abschnitt detailliert ein.

2.4.1.1 Die Formulierung der Fragen in den Interviewleitfäden

Der hier entwickelte Leitfragebogen umfasst unterschiedliche thematisch gebündelte Fragekomplexe, hinter denen jeweils ein spezifisches Erkenntnisinteresse steht. Diese Fragekomplexe benenne ich im Folgenden und beschreibe das von mir dahinter stehende Erkenntnisinteresse. Gläser und Laudel (2006) geben einen guten Überblick zur Typisierung von Fragen (vgl. S. 118 – 125). Diese Typisierung soll hier nicht immer ausführlich geschehen, vielmehr wird verdeutlicht, welche Steuerungsfunktion die Frage unter Umständen im Gespräch einnehmen soll.

Der Leitfragebogen für die Hochschulen ohne Fördergelder wurde auf der Basis des hier ausführlich operationalisierten Leitfragebogens entwickelt. Auch hier war die Offenheit für neue Informationen oberstes Gebot. Die Veränderungen, die im Vergleich zum ersten Fragebogen vorgenommen werden, erläutere ich im Anschluss.

a) Einleitender Teil

In der Gesprächseinleitung ging es darum, eine gute Beziehung zur Interviewpartnerin aufzubauen und zu halten. Der Gesprächseinstieg bestimmt wesentlich den nachfolgenden Verlauf des Gesprächs sowie den Ertrag an Informationen, den man sowohl auf qualitativer als auch auf quantitativer Ebene erhält (vgl. dazu Gläser/Laudel 2006, S. 110). Dabei wurde für den Einstieg ein niedriger Schwierigkeitsgrad und eine hohe Offenheit der Fragen gewählt, um hohe narrative Gesprächsanteile auf Seiten der Erzählperson zu erzielen.

Zwei Fragen zum biografischen Hintergrund der Expertinnen eröffneten die Gespräche. Zunächst ging es um den Weg der jeweiligen Interviewpartnerin zur Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragten und darum, wie lange die Tätigkeit von der betreffenden Person bereits ausgeübt wurde. Dieses diente dazu, den Grad der Expertise meiner Interviewpartnerinnen im Sinne einer Expertendefinition näher zu spezifizieren. Von Interesse ist in diesem Zusammenhang, welche Unterschiede es zwischen den von mir interviewten Expertinnen gibt, um darauf aufbauend die Qualität des Datenmaterials näher einschätzen zu können (Hintergrundinformationen für die Untersuchung).

Den ersten Frageblock schloss ich durch zwei weitere Fragen zur Sichtweise der eigenen die Einfluss- bzw. Mitbestimmungsmöglichkeiten im Rahmen der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte und nach der Besonderheit der Tätigkeit für die jeweilige Person ab. Nach der Sichtweise von Einfluss- und Mitbestimmungsmöglichkeiten wurde in erster Linie gefragt, um herauszufinden, inwiefern sich die Expertinnen selber als „ (...) handlungsfähiges, in der Praxis erfolgreiches und hoch wirksames Organ“ (Färber 2000, S. 187) erleben.

Die Frage nach der Besonderheit der Tätigkeit für die jeweilige Person erfolgte, um eventuell schon hier eine Verbindung zur Exzellenzinitiative herzustellen, und zwar nicht über ihre direkte Erwähnung, sondern über die Möglichkeit, darüber etwas zu sagen, es aber nicht zu müssen. Eine direkte Verbindung folgt später.

b) Der Zusammenhang zwischen Exzellenzinitiative und Gleichstellungspolitik

Dieser Block enthält sowohl offene, erzählende Fragen als auch geschlossene Faktfragen. Zunächst wurde nach Stärken der jeweiligen Hochschule und ihrer Verknüpfung mit der Exzellenzinitiative gefragt. Es sollte herausgefiltert werden, wie groß im Allgemeinen der Einfluss der Exzellenzinitiative auf die Gleichstellungspolitik der jeweiligen Hochschule war, um sich so dem eigentlichen Erkenntnisinteresse zu nähern.

Die folgende Frage zielte auf das Erkenntnisinteresse, inwiefern die Exzellenzinitiative das alltagspraktische Handeln der jeweiligen Interviewpartnerinnen beeinflusste und in welchem Ausmaß sie das tat. Hier versuche ich bereits, auf den Winnacker-Brief zu rekurrieren und das von mir in den Vorannahmen näher dargelegte „vor und nach dem Winnacker-Brief“ konkreter zu operationalisieren, ohne dabei jedoch die Möglichkeit zu verstellen, mich auch über ganz andere Themen informieren zu lassen.

Anschließend sollte erfasst werden, inwiefern die Entscheidung der Jury, die jeweilige Hochschule zu einer sogenannten Eliteuniversität zu küren, auch eine Veränderung der

Gleichstellung bewirkte. Die Frage dient dazu, nähere Erkenntnisse zu These 1 zu erhalten.

Weiterhin wurde versucht zu erfassen, ob im Rahmen der Beteiligung an der Exzellenzinitiative Veränderungen der Gleichstellungspolitik erforderlich waren, um überhaupt die Chance auf eine Förderung zu erlangen. Diese geschlossene Hauptfrage bezieht sich auf explizites Wissen der Expertinnen. Sie dient der Erhellung der These 3.

Die Frage nach der Höhe des Anteils der Fördersumme von jährlich 21 Mio. Euro, der in die Gleichstellungspolitik investiert wird, rekurriert auf die von mir unter B/1.2 dargelegten Vorannahmen, die in die Konzeption der These 2 einfluss. Die Gestaltung von Gleichstellung hängt maßgeblich auch von ihrer Finanzierungsmöglichkeit ab.

Von immenser Wichtigkeit ist die den Block abschließende Frage, inwiefern sich Exzellenzinitiative und Gleichstellung beeinflussen beziehungsweise bedingen. Diese offene Frage soll dazu beitragen, These 3 erörtern zu können und ist so ausgelegt, dass hier bei Bedarf von den Expertinnen größere, besonders ausgeprägte Zusammenhänge geschildert werden können.

c) Zusammenhang zwischen Maßnahmen der Gleichstellungspolitik und der Exzellenzinitiative

Kennzeichnend für diesen Fragenkomplex ist ein hoher Anteil geschlossener Faktfragen, die auf konkrete Wissensbestandteile ausgelegt sind. Es geht hier darum, in der Antwort weniger einen narrativen Output zu generieren, als mehr Details zu erfahren.

Die einleitende Frage nach der Beeinflussung von Qualität und Quantität von Maßnahmen der Gleichstellung durch die Bereitstellung von Geldern der Exzellenzinitiative kann zum Erkenntnisgewinn hinsichtlich These 2 Verwendung finden.

Im Folgenden besteht der Block aus weiteren fünf Fragen, die hinsichtlich ihrer Steuerungsfunktion im Gespräch dem Nachfragebereich zugeordnet werden können. Die erste dieser Nachfragen beschäftigt sich damit, gegebenenfalls einzelne Maßnahmen konkret hervorheben zu können. Sie ist als Erzählanregung offen gehalten und zielt inhaltlich auf Faktenwissen ab. Erkenntnistheoretisch ist abermals angestrebt, mehr Informationen zur zweiten These zu gewinnen.

Die verbleibenden Fragen des Blocks sind strukturell gleicher Natur. Inhaltlich erfassen sie Faktenwissen und streben eine detaillierte Antwort an. Hinsichtlich der Steuerungsfunktion im Gespräch sind sie dem Nachfragebereich zuzuordnen. Es geht hierbei hauptsächlich um die Operationalisierung von These 2, die Nachfrage, ob eine Neuentwick-

lung von Maßnahmen notwendig war, um in der Exzellenzinitiative erfolgreich abzuschneiden, zielt auf Erkenntnisse zur These 3.

d) Leitbilder/Übergeordnete Ziele

Dieser Themenbereich enthält lediglich eine Frage, die in Zusammenhang steht mit These 4. Erfragt wird, ob sich im Zuge der Exzellenzinitiative das übergeordnete Ziel oder Leitbild der Frauenförderung verändert, und wenn ja, warum. Sie ist auf inhaltlicher Ebene als Faktfrage einzuordnen, die eine Detailantwort anstrebt.

e) Konkurrenzsituation zu anderen gleichwertigen Hochschulen

Die Blöcke e und f gehören inhaltlich zusammen, sind aber thematisch von mir getrennt worden. In beiden Blöcken soll eruiert werden, inwieweit die Exzellenzinitiative die Gleichstellungspolitik der jeweiligen Hochschulen beeinflusst und damit eventuell auch ihre Außenwirkung verändert. Es geht in diesen beiden Blöcken darum, Informationen zu den Thesen 1 und 3 zu gewinnen, aber auch darum, eventuell weitergehende Überlegungen dahingehend möglich machen, ob sich im Zuge einer möglichen veränderten Gleichstellungspolitik auch wesentliche Elemente der Organisation Hochschule verändern.

Es wird nach Anzeichen gefragt, die vermuten lassen, dass sich die Attraktivität der jeweiligen Hochschule für Frauen im Verlauf der Exzellenzinitiative gesteigert hat. Anschließend geht es um Veränderungen in der Außendarstellung der Gleichstellung der jeweiligen Hochschule durch die Exzellenzinitiative. Die letzte Frage des Blocks e versucht zu erfassen, ob sich die Konkurrenzsituation zu anderen Hochschulen nach Meinung der befragten Interviewpartnerin ändern wird. Die beiden ersten Fragen zielen auf detailliertes Faktenwissen ab, die letzte Frage ist eine Meinungsfrage, die einen Erzählreiz bieten soll.

f) Wirksamkeit der Frauenförderung/Gleichstellungspolitik

Der vorletzte Frageblock soll erfassen, ob es bereits gesichertes Wissen über eine möglicherweise veränderte Wirksamkeit der Frauenförderung bzw. Gleichstellungspolitik gibt, beispielsweise durch eine begleitend durchgeführte Prozessevaluation. Diese Frage zielt auf den Abruf von Faktenwissen und ist auf der Ebene der Steuerungsfunktion einer Hauptfrage zuzuordnen.

Die folgende Frage schafft kontrastierend dazu einen stärkeren Erzählreiz. Es wird nachgefragt, wie eventuell neue Maßnahmen der Gleichstellung von Studierenden der

jeweiligen Hochschule angenommen werden. Zwar wurde die Maßnahmen-Thematik ausführlich im Block c abgehandelt, dennoch erfolgte die Einbettung dieser Frage in diesen Block, da es sich hier thematisch um sichtbare Auswirkungen der Exzellenzinitiative handeln soll, die weitere Erkenntnisse zu These 3 liefert.

g) Abschlussphase/Ausblick

Im Mittelpunkt stand ein konstruktives Gesprächsende. Dabei war zunächst wichtig, für die jeweilige Interviewpartnerin die Gelegenheit zu schaffen, bisher nicht angesprochene Punkte oder Aspekte zu ergänzen. Anschließend wurde eruiert, in welchen Bereichen die jeweilige Interviewpartnerin sich mehr Unterstützung erhofft. Diese Frage vervollständigt aus erkenntnistheoretischer Sicht den ersten Block.

Die letzte Frage beinhaltet das Äußern der Wünsche für die Zukunft. Diese Frage schließt die letzte Phase und damit das Interview ab. Eventuell können Antworten auf diese Fragen für einen Ausblick genutzt werden.

Bei den nicht-geförderten Hochschulen wurde nicht auf die Zusammenhänge zwischen Exzellenzinitiative und Gleichstellungspolitik eingegangen, sondern auf Gleichstellung im Allgemeinen (Stärken, Schwächen, Stellenwert, Budget), um überhaupt ein Bild von der Situation der Universität in diesem Punkt zu erlangen. Auf die Umsetzung von Maßnahmen wurde gezielter eingegangen als bei den geförderten Universitäten (welche Maßnahmen werden umgesetzt, gibt es neue Konzeptionen, Quantität, Annahme durch die Zielgruppen und empirisch fassbare Wirksamkeit). Hinsichtlich der Exzellenzinitiative legte ich den Schwerpunkt auf veränderte Wahrnehmung der Gleichstellungsarbeit und eventuelle fassbare Veränderungen sowie eine möglicherweise veränderte Leitbildkultur. Fragen zur Außenwirkung bezogen sich auf die Rolle, die die Hochschule bei der nächsten Runde der Exzellenzinitiative einnehmen könnte und ob die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten hierzu etwas beitragen könnten. Auch wurde gefragt, ob es Hinweise darauf gibt, dass die spezielle Art der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten, Gleichstellungspolitik zu betreiben, die Attraktivität der Universität für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen erhöht.

Insgesamt wurden beide Fragebögen unverändert und ohne nennenswerte Schwierigkeiten eingesetzt.

2.5 Der forschungspraktische Zugang

Die folgenden Ausführungen thematisieren die praktische Seite des Forschungsprozesses. Es wird um die Auswahl der Interviewpartnerinnen und der zu untersuchenden Hochschulen gehen, genauso wie um den Feldzugang sowie die Nachbereitung und Transkription der geführten Interviews. Dieser Schritt erfolgt auch, um den von mir festgelegten Gütekriterien Rechnung zu tragen.

2.5.1 Auswahl und Charakterisierung der Interviewpartnerinnen

Die Frage nach der Auswahl meiner Interviewpartnerinnen ist eng mit der Frage danach verknüpft, wer im vorliegenden Kontext aus welchen Gründen als Experte gesehen werden kann. Im ersten Schritt geht es mir deshalb darum, der Frage nachzugehen, was ein Experte ist und sie im Sinne dieser Arbeit zu beantworten. Diese Erkenntnis wird verknüpft mit den wesentlichen Eigenschaften der Interviewpartnerinnen und so eine legitimierende Funktion erhalten. Desweiteren wird somit im Sinne der intersubjektiven Überprüfbarkeit der Arbeit die Informationsquelle dokumentiert. Eine kurze Charakterisierung meiner Interviewpartnerinnen rundet diesen Punkt ab.

Eine eindeutige Antwort auf die Frage danach, wer als Experte gelten kann, gibt es nicht (vgl. z. B. Rosenthal 2005, S. 134, Deeke 1995, S. 7). Deswegen ist es notwendig zu definieren, wer im Kontext der vorliegenden Untersuchung als Experte gelten soll und warum.

Die Basis meiner Überlegungen bildet die Literatur zur Methode des Experteninterviews, in der die Frage geklärt sein muss, wer als Experte anzusehen ist.

Meuser und Nagel haben in der Auseinandersetzung mit dem Experteninterview als Methode eine Vorreiterrolle eingenommen (dazu ausführlich Meuser/Nagel 1991). Im Zuge dessen waren sie gezwungen, sich auch mit ihrem zugrundeliegenden Expertenbegriff auseinanderzusetzen. Sie ordnen Experten einer Funktionselite zu und beziehen sich auf „diejenigen ExpertInnen, die selbst Teil des Handlungsfeldes sind, das den Forschungsgegenstand ausmacht“ (S. 443) und verweisen auf ihren relationalen Status. Darüber hinaus gilt für sie als Experte

„wer in irgendeiner Weise Verantwortung trägt für den Entwurf, die Implementierung oder die Kontrolle einer Problemlösung oder wer über einen privilegierten Zugang zu Informationen über Personengruppen oder Entscheidungsprozesse verfügt.“ (ebd.)

Auch Gläser und Laudel (2006) skizzieren einen Expertenbegriff. Für sie sind Experten schlicht „Menschen, die ein besonderes Wissen über soziale Sachverhalte besitzen (...)“ (S. 10) Sie argumentieren ähnlich wie Meuser und Nagel, dass die Personen, denen der Expertenstatus zugeschrieben wird, aufgrund ihrer Position über besondere Informationen verfügen. Ein besonderes Expertenwissen ordnen sie auch denen zu, die nicht in einer herausgehobenen Position arbeiten. Dieses ist zum Beispiel der Fall, wenn ein Automechaniker zum Experten für einen bestimmten Wagentyp wird (vgl. S. 9). Diese Perspektive erfährt allerdings Kritik von Bogner und Menz (2005a) im Zuge ihrer Denkfigur eines voluntaristischen Expertenbegriffs (vgl. S. 40). Expertentum bestimmter Personen lässt sich also vorrangig darüber erschließen, was diese wissen. Diese Relation macht auch Hitzler (1994) wie folgt deutlich:

„Und vor allem wissen wir, daß es Menschen gibt, die über Wissen verfügen, das wir selber nicht haben, auf das wir aber gleichwohl verwiesen und angewiesen sind, sobald wir es (freiwillig oder unfreiwillig) mit bestimmten, unsere eigenen Kompetenzen übersteigenden Problemen und Fragen zu tun haben.“ (S. 13/14)

Hitzler bemerkt, ebenso wie oben angeführt Bogner et al. (2005) die terminologische Unzulänglichkeit dieser Auffassung und differenziert die Art des von ihm angesprochenen Wissens weiter aus. In kondensierter Form findet sich diese Ausdifferenzierung im Vorwort: „Expertenwissen, als Sammelbegriff dieser Wissensbestände, bezeichnet somit – grosso modo – das Wissen, über das zu verfügen jemand glaubhaft zu machen versteht, der jemandem anderen gegenüber als Experte gilt.“ (S. 6)

Der Experte wird also zum Experten im Verhältnis zum Laien, der nicht nur weniger weiß, sondern dessen Wissen auch anders strukturiert ist, und im Verhältnis zum Entscheidungsträger, der Hitzler zufolge ebenfalls typischerweise ein relativer Laie ist. Zudem besitzt der Experte hier auch die Fähigkeit, sein Wissen zu inszenieren und damit von Laien hinsichtlich bestimmter Probleme auf einem gewissen Gebiet konsultiert zu werden.

In Anlehnung an die vorhergehenden Ausführungen lege ich zur Auswahl der für mich in Frage kommenden Interviewpartner für ein leitfadengestütztes Experteninterview folgende Kriterien zur Auswahl fest:

- Die von mir auszuwählenden Personen sollen Teil des Handlungsfeldes sein, das den Forschungsgegenstand ausmacht.
- Sie sollen über einen privilegierten Zugang zu Informationen über Personengruppen oder Entscheidungsprozesse verfügen.
- Sie sollen von anderen Personen als Experte konsultiert werden können, um innerhalb dieses Kontexts ihr Wissen inszenieren zu können, um damit zu gewissen Problemlösungen beizutragen.
- Sie sollen Verantwortungsträger innerhalb ihrer Institution darstellen.

Wer also sollte nun befragt werden?

Innerhalb der auszuwählenden Hochschulen sollten Personen befragt werden, die sich mit der Gleichstellungspolitik der jeweiligen Universität auskennen. Bei ihnen ist damit zu rechnen, dass sie ihr Handlungsfeld so kennengelernt haben, dass sie Fragen zu eventuell vorhandenen Umbrüchen im Zuge der Exzellenzinitiative auf Grund der Kenntnis ihres Gebietes in Kombination mit Kenntnis über die Vorgänge während der Exzellenzinitiative Gewinn bringend beantworten könnten. Zudem scheinen die Gleichstellungsbeauftragten in der Exzellenzinitiative stark in die laufenden Prozesse einbezogen worden zu sein (siehe Brief von Winnacker, A/ 4.3.1). Hieraus wird ersichtlich, dass die Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Hochschulen mit großer Wahrscheinlichkeit über das nötige kontextuale Wissen verfügen. Dies sehe ich als ersten Hinweis darauf, die Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Hochschulen als Expertinnen heranziehen zu können. Weiterhin lässt sich diese Sichtweise anhand des zweiten von mir festgelegten Kriteriums legitimieren. Die Wirkmächtigkeit der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen sollte keinesfalls zu gering eingeschätzt werden. Es ist davon auszugehen, dass sie zunehmend über die von mir gewünschten Informationen über Personengruppen oder Entscheidungsprozesse verfügen. Diese Annahme unterstützt Färber (2000):

„Sie [die Frauenbeauftragte, S. K.] ist Kontrollinstanz für die Durchsetzung von Normen. Sie ist zu beteiligen an allen Entscheidungen in der politischen und ökonomischen Herrschaftsdimension und ist in den Gremien, die ein Zentrum der Herrschaft an Hochschulen sind, als beratendes Mitglied vertreten. Sie hat damit einen festen Platz im Herrschaftsgefüge der Universität und verfügt selbst, wenn auch in kleinem Rahmen, über eigene Mittel.“ (S. 188)

Gleichwohl wird diese Zielgruppe im Falle des Auftretens von Problemen innerhalb ihres bestimmten Gebietes mit großer Wahrscheinlichkeit zwecks Entscheidungsfindung konsultiert. Diese Sichtweise unterstützt ebenfalls Färber (2000): „Sie [die Frauenbeauftragte, S. K.] verfügt – zumindest theoretisch – über alle wichtigen Informationen und ist an allen Entscheidungen beteiligt.“ (S. 188) Weiterhin heißt es: „Grundsätzlich ist mit der Frauenbeauftragten an den Hochschulen (...) ein handlungsfähiges, in der Praxis erfolgreiches und hoch wirksames Organ geschaffen worden.“ (Färber 2000, S. 187)

Außerdem sind sie als Verantwortungsträgerinnen innerhalb der jeweiligen Universität zu sehen. Dies verdeutlicht nicht nur vorhergehendes Zitat, sondern auch ihre Stellung im universitären Kontext.

Resümierend ist nach vorhergehenden Darstellungen festzuhalten, dass sich eine Befragung der Gleichstellungsbeauftragten der hier interessierenden Hochschulen nahezu aufdrängt, da sie alle der referierten Kennzeichen von Experten in sich vereinen. Weiterhin ergeht die Annahme, dass es wahrscheinlich nur wenige Personen gibt, die über ähnliche Wissensbestände verfügen. Aus diesem Grund fiel die Entscheidung bei der Wahl der Interviewpartnerinnen auf die Gleichstellungsbeauftragten ausgewählter Hochschulen.

Befragt wurden also zehn Frauen, die in den jeweils ausgewählten Hochschulen (s. folgender Punkt) als Frauen bzw. Gleichstellungsbeauftragte tätig waren. Die Länge der berufspraktischen Erfahrung reichte von etwa einem Jahr bis etwa 18 Jahren. Einige der Gleichstellungsbeauftragten waren schon vor ihrem Amtsantritt mit gleichstellungspolitisch relevanten Frage- und Problemstellungen in Berührung gekommen. Teilweise weisen die Gespräche mit erfahreneren Gleichstellungsbeauftragten eine wesentlich höhere Dauer auf. Alle Gespräche waren von einer entspannten, anregenden Atmosphäre gekennzeichnet. Sie wurden in den Büros der Gleichstellungsbeauftragten geführt, also in einer den Interviewpartnerinnen vertrauten Umgebung. Teilweise kam es zu Gesprächsunterbrechungen (zum Beispiel durch Telefonklingeln, Klopfen an der Tür, plötzliche laute Geräusche durch draußen vorbeifahrende Fahrzeuge), jedoch konnte auch in diesen Situationen der Gesprächsgegenstand durch hohe Konzentration auf beiden Seiten stets schnell wieder aufgegriffen werden. Die von mir interviewten Frauen waren der Interviewsituation gegenüber äußerst aufgeschlossen, ließen sich durch die Aufzeichnungsmedien im Wesentlichen nicht irritieren und waren erstaunlich offen. So musste ich bisweilen absolute Anonymisierung direkt vor dem Gespräch nochmals zusichern,

wobei hinterher auch sehr deutlich wurde, warum diese so dringend gewünscht wurde.¹¹

2.5.2 Die Auswahl der zu untersuchenden Hochschulen

Das von mir festgelegte Gütekriterium der intersubjektiven Nachvollziehbarkeit verlangt eine Dokumentation des Erhebungskontexts. Dieser Forderung komme ich im Folgenden nach, indem ich die Auswahl der von mir untersuchten Hochschulen begründe und das Untersuchungsfeld beschreibe.

Bei der Auswahl der zu untersuchenden Hochschulen war das erste zu erfüllende Kriterium, dass in der ersten Stichprobengruppe die entsprechende Hochschule eine sogenannte Eliteuniversität ist. Das bedeutet, die Hochschule sollte in der dritten Förderlinie der Exzellenzinitiative gefördert sein. Die Förderlinie der Zukunftskonzepte vereint die Förderung eines Exzellenzclusters und einer Graduiertenschule. In den beiden anderen Förderlinien werden Exzellenzcluster und Graduiertenschulen getrennt voneinander behandelt. Dieses bedeutet, dass die Höhe der finanziellen Mittel zur Förderung in der dritten Förderlinie insgesamt am höchsten ist.

Somit ist meines Erachtens hier die Chance am höchsten, umfassende Informationen zu Maßnahmen der Gleichstellungspolitik im Rahmen der Exzellenzinitiative zu erlangen.

Das zweite Kriterium, das nach Möglichkeit von den gewählten Universitäten erfüllt werden soll, ist ein sichtbar erfolgreiches Abschneiden in der Gleichstellungspolitik im Vergleich zu durchschnittlichen Hochschulen. Hier habe ich das bereits ausführlich erläuterte CEWS-Ranking als Indikator angelegt.

In die von mir durchgeführte qualitative Untersuchung fanden sechs der neun deutschen Eliteuniversitäten Eingang. Dabei war zum Zeitpunkt der Datenerhebung an einer Hochschule die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten vakant. Die untersuchten geförderten Hochschulen erstreckten sich räumlich auf das gesamte Bundesgebiet. Im Sample befinden sich Technische und Volluniversitäten. Sollten sich in der Auswertung Konstellationen ergeben, bei denen es von Bedeutung ist, ob ich die Daten an einer Techni-

¹¹ Die Interviewtranskripte sind nicht Teil dieser Publikation. Transkripte und Analyseinstrumente (Kategorienschemata) sind zu Forschungszwecken bei der Verfasserin einsehbar.

schen oder an einer Volluniversität erhoben habe, so erfolgt diese direkte Rückbindung im Auswertungsteil expliziter, um die von mir gewährleistete Anonymität zu wahren.

Darüber hinaus wurden vier weitere Hochschulen (darunter ebenfalls Technische und Volluniversitäten) ausgewählt, die keine Förderung in der dritten Förderlinie erhalten. Teilweise waren die Hochschulen aber mit Anträgen in der Exzellenzinitiative vertreten und mit diesen teilweise auch in der ersten oder zweiten Förderlinie erfolgreich. Hier wurde bewusst gewählt zwischen strukturstärkeren Hochschulen, die sich zum Erhebungszeitpunkt nach Ergebnissen der zweiten Fortschreibung des CEWS-Rankings durchaus in ihrer Gleichstellungspolitik mit in der dritten Förderlinie der Exzellenzinitiative geförderten Universitäten messen konnten, und strukturschwächeren Hochschulen, deren Platzierung im benannten Ranking deutlich schlechter ausfiel.

Aus Gründen der Gewährung der Anonymität kann an dieser Stelle keine ausführliche Charakterisierung der ausgewählten Universitäten erfolgen. Die von mir angeführten Faktoren, die zur Auswahl der Hochschulen geführt haben, grenzen die Auswahlmöglichkeit zwischen den Universitäten stark ein. Dieses führt zu einer geringen Stichprobengröße. Für die in der Förderlinie der Zukunftskonzepte geförderten Universitäten ist die Stichprobe ausreichend groß, um repräsentative Ergebnisse zu erlangen. Bei den Hochschulen, die keine Fördergelder erhalten, können nur Anhaltspunkte und Eindrücke gewonnen werden. Es wäre wünschenswert, diese in einer späteren Arbeit durch gezielte quantitative Datenanalyse zu präzisieren, die auf die hier gewonnenen Erkenntnisse hervorragend aufbauen und ein umfassenderes, aussagekräftigeres Bild gewinnen könnte.

2.5.3 Der Feldzugang

Vor Durchführung der Experteninterviews an den von mir ausgewählten Universitäten stand die Überlegung, auf welche Weise die jeweiligen Zielpersonen für mein Untersuchungsvorhaben gewonnen werden sollten. Im Wesentlichen hielt ich mich beim Feldzugang an die Hinweise von Gläser und Laudel (2006, vgl. S. 153-161), da sie sehr ausführlich und meines Erachtens sinnvoll und praktisch gut umsetzbar sind.

Zunächst betonen sie, dass die Kontaktaufnahme bedeutet, eine persönliche Beziehung zum Interviewpartner aufzubauen (vgl. S. 153), eine Sichtweise, der ich voll und ganz zustimme.

Als Kontaktmedium wählte ich daher ein klassisches Anschreiben, das per Post ab dem 18.07.2008 an ausgewählte Universitäten versendet wurde. In diesem Brief stellte ich mich kurz vor und skizzierte mein Dissertationsvorhaben. Das Dissertationsvorhaben betreffend gab ich einen offen gehaltenen Arbeitstitel an, um das Antwortverhalten der Interviewpartner nicht im vornherein zu beeinflussen. Außerdem hob ich hervor, warum mich gerade die angeschriebene Universität interessierte und nannte einige Argumente für die Auswahl. Ich skizzierte desweiteren die voraussichtliche Dauer des Interviews (nicht länger als eineinhalb Stunden) und betonte die Wahrung der Anonymität im Rahmen des Untersuchungsvorhabens. Darüber hinaus sicherte ich die Einhaltung der gesetzlichen Datenschutzbestimmungen zu und bot an, in die jeweilige Universität zu kommen. Zum letztgenannten Punkt empfehlen auch Gläser und Laudel (2006): „Interviewtermin und –ort sollten so vereinbart werden, dass der Aufwand für den Interviewpartner möglichst gering ist, dass er sich wohl und sicher fühlt und dass Störungen minimiert werden.“ (vgl. S. 160)

Die angeführten Autoren gehen im Gegensatz zu anderen Autoren auch darauf ein, welche Vorzüge es hat, sich das Untersuchungsfeld mittels eines Anschreibens zu erschließen. Sie stellen heraus, dass ein Brief die Seriosität des Anliegens unterstreicht, da die eigene Organisation, die eigene Position und die eigene Erreichbarkeit in einer nachprüfaren Form bekannt gegeben werden und deutlich wird, dass es sich nicht um ein Presseinterview handelt. Es sind zudem alle für den ersten Kontakt wichtigen Informationen in schriftlicher Form fixiert und der potentielle Interviewpartner kann in Ruhe überlegen, ob er teilnehmen möchte oder nicht (vgl. S. 156).

Die Reaktionen waren besonders in der Anfangsphase zögerlich. Teilweise wartete ich fast vier Monate auf eine Möglichkeit, ein Interview zu führen, nicht ohne konstant hartnäckige Versuche, diese Wartezeit zu verkürzen. Nach diesen Anfangsschwierigkeiten war es einfacher, Interviewtermine zu erhalten. Die Erhebungsphase wurde im September 2009 abgeschlossen.

2.5.4 Die Nachbereitung der Interviews

Friebertshäuser (2003) unterstreicht in ihren Ausführungen die Bedeutung der Nachbereitung eines Interviews. Sie empfiehlt, nach einem Interview-Termin noch einmal in Ruhe den Gesprächsverlauf und die entstandenen Eindrücke sowie die emotionale Befindlichkeit zu rekonstruieren und schriftlich zu fixieren. Außerdem gibt sie den Hinweis,

Störungen oder Unterbrechungen des Interviews, sowie Nebenereignisse zu benennen, um später entsprechende Hinweise in die Interpretation einbeziehen zu können. Ebenso festgehalten werden sollten Ort und Zeitpunkt des Interviews, Dauer der Interviewaufnahme und des Gesamttermins (vgl. S. 392). Für einen solchen Interviewbericht ist bisher kein Standard vorhanden, es existiert eine große Bandbreite an Variationen (vgl. Gläser/Laudel 2006, S. 187).

Helfferrich (2009) bietet hierzu ein sinnvolles Instrument an: den Interviewprotokollbogen (vgl. S. 201). Der Protokollbogen enthält kurze Angaben zur Erzählperson sowie formale Angaben zum Interview wie Code-Nummer, Datum, Ort, zur Kontaktaufnahme und zur Teilnahmemotivation. Auch die Interviewatmosphäre wird vermerkt. Im letzten Teil besteht die Möglichkeit zur Überprüfung, ob die Einverständniserklärung unterschrieben wurde und die Kontaktdaten vorhanden sind.

Der von Helfferrich ausgewiesene Protokollbogen diente mir als Grundlage für einen eigenen Protokollbogen, den ich sofort nach den Interviewterminen ausfüllte. Auch andere Autoren, wie beispielsweise Gläser und Laudel (2006) bieten sinnvolle Beispiele für Interviewprotokollbögen. Letztendlich ist es dem Interviewer überlassen, mit welchem Interviewprotokollbogen er arbeitet oder ob er sich einen Bogen speziell für seine Zwecke entwirft, wie es in der vorliegenden Arbeit der Fall war.

Wichtige Eindrücke hielt ich in den Interviewprotokollen fest, um sie nun gegebenenfalls einfließen lassen zu können.

2.5.5 Die Festlegung der Transkriptionsregeln

Um dem von mir festgelegten Gütekriterium der intersubjektiven Nachvollziehbarkeit abermals Rechnung zu tragen, erläutere ich kurz mein Vorgehen im Rahmen der Transkription der von mir geführten Interviews.

Um den Vorgang der Transkription zu erleichtern, wurden nicht viele, aber dafür wesentliche und eindeutige Regeln für die Transkription der Interviews festgelegt. Die wissenschaftliche Orientierung folgte hierzu an Froschauer/Lueger (2003, S. 222/223) und Flick (2007, S. 381/382). Die Transkription ist die Basis für die später erfolgende inhaltsanalytische Auswertung des Datenmaterials, weshalb sie sorgfältig und regelgeleitet geschehen sollte.

Im vorliegenden Kontext geht es mir darum, das gesprochene Wort authentisch in geschriebene Sprache zu transferieren, um einen präzisen Eindruck der Sprechweise und

Wortwahl meines jeweiligen Interviewpartners zu vermitteln. Dabei wird das Material in der so gewonnenen Form der Inhaltsanalyse zugeführt, da meine Interviewpartnerinnen bis auf wenige Ausnahmen wohlartikulierte gesprochen haben. Die in den Auswertungsteil einfließenden Zitate werden aber der besseren Lesbarkeit wegen sprachlich geglättet, ohne dabei jedoch ihre Sinnhaftigkeit zu verändern.

Besonders lange Pausen und Lachen sind – sofern sie mir relevant erschienen – ausgewiesen. Kursivdruck einzelner Wörter oder Wendungen kennzeichnet ihre besondere Betonung. Wörter sind so aus der gesprochenen Sprache übernommen, wie sie tatsächlich artikuliert wurden. So findet man zum Beispiel häufig die Formulierung „‘nen“ für „einen“ usw.

Wortabbrüche sind durch Bindestriche verdeutlicht, denen dann häufig ein Komma folgt, nach dem das eigentlich Gemeinte beginnt. Dialektfärbungen werden prinzipiell eingedeutscht. Um Rückschlüsse auf die von mir interviewten Personen und ihre institutionelle Zugehörigkeit zu vermeiden, wurden zahlreiche Anonymisierungen vorgenommen. Diese sind im Text als solche erkennbar.

Transkriptionen, die aus Interviews mit Vertreterinnen von geförderten Universitäten entstammen, sind mit Ziffern versehen. Großbuchstaben kennzeichnen Datenmaterial aus Interviews mit nicht oder nur eingeschränkt geförderten Institutionen.

2.6 Die Auswertung des Interviewmaterials: edv-gestützte strukturierende Inhaltsanalyse in Anlehnung an Mayring

Die Auswertung des von mir generierten Datenmaterials erfolgt mit Hilfe des Verfahrens der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring. Zunächst stelle ich diese in ihren Besonderheiten, Möglichkeiten und Grenzen kurz vor, auch, um dem von mir festgelegten Gütekriterium im Punkt der Dokumentation der Auswertungsmethode Rechnung zu tragen. Mayring ist dabei ein wesentlicher Bezugsautor, es soll jedoch nicht versäumt werden, gegebenenfalls auch den ideellen Leistungen anderer Autoren Rechnung zu tragen und diese zu integrieren. Darüber hinaus soll erläutert werden, welchen Nutzen die von mir im Kontext dieser Arbeit gewählte edv-gestützte Auswertung der Daten mit dem Programm MaxQDA hat.

2.6.1 Zur Einführung: Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring

„Ziel der Inhaltsanalyse ist, darin besteht Übereinstimmung, die Analyse von Material, das aus irgendeiner Art von *Kommunikation* [Kursivierung im Original, S. K.] stammt.“ (Mayring 2003, S. 11)

Mit dieser Aussage leitet Mayring seinen Definitionsversuch der Inhaltsanalyse ein, nicht ohne dabei die Vieldeutigkeit der existenten Explikationen und ihren Radius aufzuzeigen. So kommt Mayring zu der Schlussfolgerung, dass Inhaltsanalyse Kommunikation respektive fixierte Kommunikation mittels eines systematischen, regel- und theoriegeleiteten Vorgehens analysieren will, mit dem Ziel, auf diese Art Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation zu ziehen. Er konstatiert, wie groß der Bedarf an solchen Instrumenten ist, bei denen die Befragten zur Sprache kommen und die auch latente Sinnstrukturen erkennen können (vgl. S. 9/10).

Lohnenswert ist es in diesem Zusammenhang, zu explizieren, was genau an dem Vorgehen im Rahmen der qualitativen Inhaltsanalyse systematisch, regel- und theoriegeleitet bedeutet, da sich hieraus die intersubjektive Überprüfbarkeit des Verfahrens herleitet.

Zunächst definiert Mayring hinsichtlich der Systematik, dass sie die Orientierung an vorab festgelegten Regeln der Textanalyse sei, die sich in mehreren Punkten zeige. Dabei sei die Festlegung eines konkreten, aber flexibel an den Gegenstand der Forschung angepassten Ablaufmodells das Zentrum der Analyse (vgl. S. 43).

Hier zeigt sich in gewissem Ausmaß auch die Regelgeleitetheit des Vorgehens, und zwar dahingehend, dass immer wieder neue Regeln zusätzlich festgelegt werden müssen, die es zulassen, dass jeder Auswertungsschritt auf diese zurückbezogen wird.

Weiterhin wartet die Inhaltsanalyse mit einem zergliederten Vorgehen auf, das paradoxerweise abermals die Systematik der Methode widerspiegelt. Dazu Mayring: „Konkret heißt das, vorab sich zu entscheiden, wie das Material angegangen wird, welche Teile nacheinander analysiert werden, welche Bedingungen erfüllt sein müssen, um zu einer Kodierung zu gelangen.“ (S. 43)

Die Theoriegeleitetheit der Inhaltsanalyse zeigt sich darin, dass der Stand der Forschung zum Gegenstand und vergleichbaren Gegenstandsbereichen systematisch bei allen Verfahrensentscheidungen herangezogen wird (vgl. S. 45).

Mayring (2003) nennt drei Grundformen der qualitativen Inhaltsanalyse:

- Die **Zusammenfassung**, deren Ziel es ist, das Material derart zu reduzieren, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben und durch Abstraktion ein Korpus schaffen, das immer noch ein Abbild des Grundmaterials ist. Sie lässt sich weiter nutzen für eine induktive Kategorienbildung. (vgl. S. 82 ff.)
- Die **Explikation**, mit dem Ziel, an einzelne fragliche Textteilen, wie zum Beispiel Begriffe oder Sätze zusätzliches Material heranzutragen, das das Verständnis erweitert, das die Textstelle erläutert, erklärt und ausdeutet. Dabei wird vorher genau definiert, wo nach zusätzlichem Material gesucht wird, um die fragliche Textstelle zu erläutern. Diese Vorgehensweise ist damit im eigentlichen Sinne eine Kontextanalyse. Aus dem Kontextmaterial wird im Anschluss eine erklärende Paraphrase gebildet. Diese wird statt der fraglichen Stelle in den Text eingeordnet. Reicht die Explikation nicht aus, muss neues Explikationsmaterial bestimmt und ein neuer Durchlauf der Kontextanalyse vollzogen werden (vgl. S. 77 ff.).
- Die **Strukturierung** mit dem Ziel, bestimmte Aspekte aus dem Material herauszufiltern, unter vorher festgelegten Ordnungskriterien einen Querschnitt durch das Material zu legen oder das Material aufgrund bestimmter Kriterien einzuschätzen. Dabei sind die Bildung eines sehr feinmaschigen Categoriesystems sowie die Anwendung bestimmter Kodierregeln entscheidende Elemente (vgl. S. 82 ff.).

Mischformen dieser Analysearten sind denkbar. Im vorliegenden Fall soll es um eine inhaltliche Strukturierung des Materials gehen, da das von mir erhobene Material hinsichtlich einer bestimmten Fragestellung, die bereits zu Anfang ausführlich dargelegt wurde, untersucht werden soll. Somit sind die inhaltlichen Hauptkategorien durch mein epistemologisches Interesse bereits festgelegt und müssen gegebenenfalls lediglich durch das in der Selbstentfaltung des Textes zu Entdeckende ergänzt werden. Das von mir erhobene Datenmaterial soll im Folgenden einer qualitativen Inhaltsanalyse unterzogen werden, nicht ohne jedoch dabei vorher die Möglichkeiten und Grenzen der von mir gewählten Methode aufzuzeigen.

2.6.2 Möglichkeiten und Grenzen der qualitativen Inhaltsanalyse

Mayring (2003) geht ausführlich auf die Leistungen und Grenzen der qualitativen Inhaltsanalyse ein. Das Subjekt erfährt in den Sozialwissenschaften eine Aufwertung, weshalb Methoden erforderlich werden, die dieses mehr zur Sprache kommen lassen und

dabei eher mit „weichen Methoden“ vorgehen. Hierfür ist die Inhaltsanalyse ein geeignetes Instrument, das außerdem Standards methodisch kontrollierten Vorgehens genügen kann. Quantitative Schritte können sinnvoll integriert, ebenso können Nachbardisziplinen für die Analyse herangezogen werden. Durch die starke Differenzierung in einzelne Analyseschritte, Ablaufmodelle und einzelne Interpretationsschritte lassen sich wissenschaftliche Auswertungstechniken entwickeln. Darüber hinaus hat die Inhaltsanalyse den Anspruch, sich an sozialwissenschaftlichen und spezifisch inhaltsanalytischen Gütekriterien messen zu lassen. Sie ist auch geeignet, um größere Materialmengen zu bearbeiten (vgl. Mayring 2003, S. 116).

Mayring schränkt ein, dass die Inhaltsanalyse Teil eines übergeordneten Untersuchungsplanes sein sollte und immer geprüft werden muss, ob die Inhaltsanalyse das für die Untersuchung geeignete Auswertungsverfahren darstellt. Allerdings ist dieses vom Forschenden meines Erachtens sowieso zu prüfen, gleich welches Auswertungsverfahren in Betracht gezogen wird. Zudem sollte die Inhaltsanalyse auf den konkreten Forschungsgegenstand ausgerichtet sein, also gegenstandsangemessen zur Anwendung kommen.

Im vorliegenden Fall können die Stärken der Inhaltsanalyse der Auswertung des von mir gewonnenen Datenmaterials dienlich sein. Da wir es mit der Rekonstruktion eines sozialen Sachverhalts durch die Aussagen von Expertinnen zu tun haben, ist es erforderlich, die Untersuchung methodisch kontrolliert und intersubjektiv nachvollziehbar zu gestalten. Allerdings ist gerade auch die Subjekthaftigkeit, die lebensweltliche Operationalisierung des Arbeitsfeldes der Gleichstellungspolitik im Rahmen der Exzellenzinitiative hier von Bedeutung und benötigt die Anwendung eines geeigneten Auswertungsinstruments. Durch die angestrebte inhaltliche Strukturierung des vorliegenden Materials mittels einer Kategoriebildung wird das Material zwar abstrahiert, changiert aber in seiner ureigensten Bedeutung nur geringfügig und wird zudem auf ein Niveau der Komparabilität gehoben.

Weiterhin von Vorteil ist die Tatsache, dass sich die qualitative Inhaltsanalyse auch zur Bearbeitung kleiner Stichproben im Sinne von Einzelfall- bzw. Fallstudien eignet. Durch die limitierte Verfügbarkeit geeigneter Versuchspersonen ist die Stichprobe im vorliegenden Fall nicht sehr groß, gemessen an der Anzahl der möglichen Untersuchungsfelder hingegen als ausreichend anzusehen. Da sich die qualitative Inhaltsanalyse vorwiegend an Einzelfällen orientiert (vgl. Mayring 2003, S. 21), eröffnet sich somit die Möglichkeit, sie hier als Instrument der Auswertung auszuwählen.

Weiterhin ist die hohe Adaptabilität der Methode an das Forschungsobjekt zu betonen: „Die Adäquatheit [der Methodenwahl, S. K.] muss am Material erwiesen werden.“ (ebd., S. 44)

Bedacht werden sollte jedoch, und hier zeichnen sich die Grenzen der qualitativen Inhaltsanalyse auch im Rahmen dieser Arbeit deutlich ab, dass das Verfahren keinen oder nur geringe Hinweise dafür gibt, wie das Material nach seiner inhaltlichen Strukturierung zum Beispiel interpretiert werden könnte. Die Hinweise auf den eigentlichen Erkenntnisgewinn fallen auch bei Mayring gering aus. Was fehlt, ist meines Erachtens das Bindeglied zwischen dem inhaltlich strukturierten Material und dem Abgleich, der hinsichtlich der formulierten Fragen beziehungsweise in diesem Falle Thesen, getroffen werden muss. Ich werde versuchen, im vorliegenden Fall diese Lücke zu schließen und den Rekurs zu akzentuieren, also zu erläutern, inwiefern mir die Bildung von Kategorien hinsichtlich der Beantwortung der von mir gestellten Fragen hilft.

Weiterhin ist anzumerken, dass der Forderung Mayrings, die Inhaltsanalyse sei in einen übergeordneten Untersuchungsplan methodisch einzuordnen, hier nicht nachgekommen werden kann. Abermals wird die Grenze der Methodenwahl deutlich. Die Untersuchung weist im vorliegenden Kontext auch einen offenen Anteil auf und soll dazu dienen, weitere erkenntniserhellende Untersuchungen anzuschließen.

2.6.3 Das Datenmaterial: Eine Charakterisierung

Mayring (2003) fordert als Ausgangspunkt der methodischen Auswertung eine genaue Analyse des Ausgangsmaterials (vgl. S. 46).

Die Festlegung des Materials definiert, welches Material der Analyse zugrunde liegen soll und bleibt dabei möglichst unverändert. Auch muss beschrieben werden, in welcher Form das Material vorliegt (vgl. Mayring 2003, S. 47).

Bei dem vorliegenden Material handelt es sich um komplette Transkriptionen zehn leitfadengestützter Experteninterviews, die aufgezeichnet und nach festgelegten Transkriptionsregeln (siehe B/2.5.5) verschriftlicht wurden. Es fand kein Ausschluss von bestimmten Interviews statt, da die Interviewpartnerinnen so ausgewählt wurden, dass sie alle in die Untersuchung einbezogen werden konnten.

Desweiteren fordert Mayring im Rahmen der Analyse der Entstehungssituation: „Es muss genau beschrieben werden, von wem und unter welchen Bedingungen das Material produziert wurde.“ (vgl. Mayring 2003, S. 47)

Ausführliche Ausführungen hierzu sind dem Abschnitt B/2.5 zu entnehmen.

Es ist unabdingbar, sich im nächsten Schritt der qualitativen Inhaltsanalyse hinsichtlich der Interpretationsmöglichkeiten des Materials zu fragen, welche Aussagen des sprachlichen Materials wie analysiert werden soll (Differenzierung der Fragestellung, vgl. ebd., S. 47). Mayring schlägt vor, zunächst die Analyserichtung festzulegen und im folgenden Schritt die Fragestellung theoriegeleitet auszudifferenzieren.

Das Anliegen der hier durchgeführten Untersuchung ist die Rekonstruktion eines sozialen Sachverhalts. Der von mir konzipierte Interviewleitfaden hat zunächst die Funktion, den biografischen Hintergrund der von mir ausgewählten Expertinnen zu erfassen und somit eine Abstufung ihrer Expertise vornehmen zu können. Anschließend geht es darum, durch die Antworten der Interviewpartnerinnen auf die von mir gestellten Fragen des Interviewleitfadens die Synergieeffekte zwischen Exzellenzinitiative und Gleichstellungspolitik einzelner ausgewählter Hochschulen rekonstruieren zu können und somit Aussagen über die von mir formulierten Thesen zu gewinnen. Die Analyserichtung ist also, durch das von mir aus leitfadengestützten Experteninterviews gewonnene und verschriftlichte Interviewmaterial Aussagen über die Auswirkungen eines sozialen Sachverhalts, nämlich der Exzellenzinitiative, auf die Gleichstellungspolitik einzelner Hochschulen zu gewinnen und somit gegebenenfalls Veränderungen an diesen nachskizzieren und eventuell einen Ausblick in die Zukunft der Rolle von Eliteuniversitäten im gleichstellungspolitischen Kontext geben zu können.

Die Inhaltsanalyse erfolgt theoriegeleitet. Deswegen ist es notwendig, „daß die Analyse einer präzisen theoretisch begründeten inhaltlichen Fragestellung folgt.“ (Mayring 2003, S. 52) Dem Anspruch der theoriegeleiteten Differenzierung wurde bereits ausführlich nachgekommen und soll an dieser Stelle vernachlässigt werden.

2.6.4 Analyseziel: Strukturierende Inhaltsanalyse

Im vorliegenden Kontext strebe ich eine Strukturierung des von mir generierten Datenmaterials an. Dabei wird Materialkorpus angestrebt, der eine theoriegeleitete Ergebnisaufbereitung ermöglichen soll. Das genaue Ablaufmodell hierzu findet sich bei Mayring (2003, S. 84) und soll hier dem Erkenntnisinteresse angepasst werden. Folgende Modifikationen sollen in Mayrings Schema der strukturierenden Inhaltsanalyse einfließen: Zunächst ist es notwendig, bei der Zusammenstellung des Kategoriensystems einen zusätzlichen Schritt einzuflechten. Im ersten Schritt sollen – ganz wie bei Mayring vorge-

geben – die Ausprägungen theoriegeleitet bestimmt werden, also aus den Vorgaben des Leitfragebogens heraus gebildet werden. Es folgt wie bei Mayring die Formulierung von Definitionen, Ankerbeispielen und Kodierregeln¹² zu den einzelnen Kategorien. Darüber hinaus soll eine weitere Kategorienbildungsschleife in das bestehende Schema integriert werden. Hier geht es darum, den Text zur Entfaltung zu bringen und aus der offenen Anlage des Designs heraus Kategorien zu bilden, die für die Auswertung interessant sein könnten. Auch nach diesem Durchgang erfolgt wiederum die Formulierung von Definitionen, Ankerbeispielen und Kodierregeln zu den einzelnen Kategorien. Die Fundstellenbezeichnung im Materialdurchlauf, die bei Mayrings Modell vorgesehen ist, entfällt, da im vorliegenden Fall die Fundstellenbezeichnung durch MaxQDA (siehe B/2.6.6) automatisch zugewiesen wird.

Weiterhin ist es mir wichtig, schon im modifizierten Ablaufmodell die Ebene der Reliabilitätsprüfung zu verankern, um größtmögliche Übersichtlichkeit und Transparenz zu schaffen.

Das modifizierte Modell der strukturierenden Inhaltsanalyse gestaltet sich also nach der zusätzlichen Berücksichtigung der oben aufgeführten Kriterien wie folgt:

¹² Die Schreibweise Codieren oder Kodieren lehnt sich an die jeweilige Quelle an.

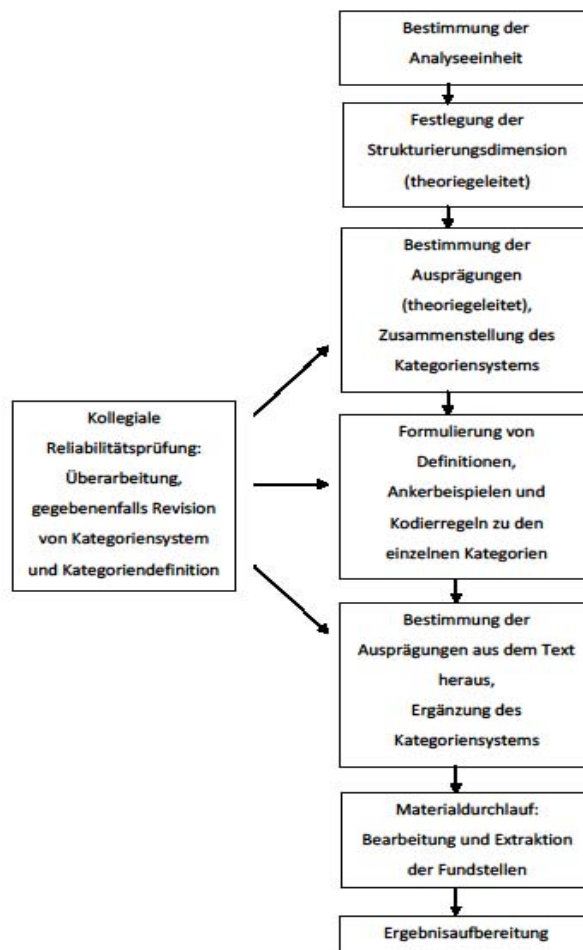


Abbildung 4: Modifiziertes Modell der strukturierten Inhaltsanalyse (in Anlehnung an Mayring 2003, S. 84, eigene Darstellung)

2.6.5 Vorgehensweise beim Kodieren und Gütekriterien der Analyse

Das Kodieren ist bei der Inhaltsanalyse ein entscheidender Schritt auf dem Weg zum Categoriesystem. Es ist sozusagen Bindeglied zwischen dem vorhandenen Material und dem Erkenntnisinteresse des Forschers. Aus diesem Grund erscheint es mir wichtig, die Vorgehensweise, die beim Kodieren gewählt wurde, transparent und somit nachvollziehbar zu machen.

Im vorliegenden Fall wurde mit der Software MaxQDA gearbeitet (siehe dazu B/2.6.6). Die transkribierten Interviews wurden in MaxQDA als zwei Sets angelegt, jeweils eins für geförderte und nicht-geförderte Universitäten. Zunächst bezog ich meine Codes eng auf das von mir im Leitfaden verfolgte Erkenntnisinteresse und bildete so die ersten Oberkategorien. Zu jeder Oberkategorie legte ich ein Code-Memo an, das die Definition der Kategorie und ein Ankerbeispiel enthält. So entstand ein Kodierleitfaden.

Anschließend erfolgte der nächste Textdurchlauf, bei dem ich gezielt in-vivo-Codes anlegte, die sich auf das bezogen, was mir ad-hoc wichtig erschien. In-vivo-Codes sind Codes, „die als umgangssprachliche Deutungen der Phänomene direkt aus der Sprache des Untersuchungsfeldes stammen.“ (Böhm 2007, S. 478)

Alle so gewonnenen Kategorien verfeinerte ich schließlich, indem ich Unterkategorien anlegte. Das Anlegen der in-vivo-Codes entspricht im Wesentlichen den Anforderungen der bereits thematisierten Grounded Theory (siehe B/2.3). Diese kann aber hier nicht in ihrer genuinen Form zur Anwendung kommen, da in diese Arbeit Vorwissen Eingang fand. Die Strategie zur Gewinnung von in-vivo-Codes erschien mir dennoch nützlich.

Die Inhaltsanalyse hat als eigenständiges Analyseverfahren qualitativer Daten auch gewissen Gütekriterien zu genügen. Dabei bezieht sich das Hauptproblem nach Schnell et al. (2005) „auf die Konsistenz oder Zuverlässigkeit dieser Klassifikationen, die z. B. durch die Mehrdeutigkeit von Begriffen oder eine Mehrdeutigkeit bei der Definition von Kategorien beeinträchtigt sein kann.“ (S. 412)

Um diesem Problem zu begegnen, nennt Krippendorff (2004, S. 214, zit. nach Schnell et al. 2005, S. 412) drei Elemente der Zuverlässigkeit von Inhaltsanalysen:

- Stabilität
- Wiederholbarkeit und
- Genauigkeit.

Die Stabilität ist gewährleistet, wenn Inhaltsklassifikationen im Zeitverlauf stabil und unverändert bleiben und von jeweils einem Coder im Zeitverlauf gleich vercodet werden (Intracoder-Reliabilität). Diese Form der Reliabilität ist die schwächste.

Die Wiederholbarkeit (Intercoder-Reliabilität) ist dann gewährleistet, wenn mehrere Coder ähnlich codieren. Eine hohe Intercoder-Reliabilität ist ein Minimum-Standard der Inhaltsanalyse (vgl. Schnell et al. 2005, S. 412/413). Im Fall der vorliegenden Arbeit wurde versucht, eine Art Intercoder-Reliabilität zu erzielen. Die Codierung der zehn Inter-

views wurde zunächst von mir vorgenommen. Anschließend wurden die Interviews an vier hilfsbereite Kolleginnen übergeben, die meine Codierungen überprüften. Auf der Grundlage ihres Feedbacks wurden gegebenenfalls Veränderungen der Kategorien vorgenommen. Die Genauigkeit bezieht sich „auf die Übereinstimmung eines handcodierten Fragebogens mit einer bekannten ‚Standardcodierung‘ oder ‚Codierungsnorm‘ [kursiv im Original, S. K.].“ (Schnell et al. 2005, S. 413) Diese härteste Art der Reliabilitätsprüfung entfällt für den vorliegenden Fall aufgrund des Fehlens der vorgegebenen Normen und wird generell selten angewandt.

2.6.6 Bearbeitung des generierten Datenmaterials mit MaxQDA

Im Falle der vorliegenden Forschungsarbeit entschied ich mich zur Auswertung der von mir generierten Datenmenge mit Unterstützung des Computerprogrammes MaxQDA. Diese Art der Datenanalyse gehört inzwischen zum Standard qualitativer Forschung. Dieses war aber nicht immer so. In den Anfängen des Computerzeitalters wurde sogar die Meinung vertreten, dass sich Computernutzung und die Auswertung qualitativer Daten grundsätzlich ausschließen würden (vgl. Kuckartz 2007, S. 29). Es soll kurz der Frage nachgegangen werden, welchen Nutzen diese Vorgehensweise birgt und welche Implikationen auf den qualitativen Forschungsprozess zu verzeichnen sind.

Kuckartz (2007) verweist zunächst auf den Hilfsmittel-Charakter der Software. Die Software analysiert die generierte Datenmenge nicht automatisch, denn dieses bleibt weiterhin die Aufgabe des Forschenden (vgl. S. 28). Das heißt, dass die Software nicht nur für ein Auswertungsverfahren genutzt werden kann, sondern Hilfsmittel für eine ganze Bandbreite unterschiedlicher Auswertungsmöglichkeiten und Erkenntnisinteressen sein kann. Darunter befinden sich zum Beispiel die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring, die wie oben gezeigt für alle Arten schriftlicher oder verschriftlichter Kommunikation genutzt werden kann, Verfahren zur Dokumentenanalyse und viele andere mehr (vgl. dazu Kuckartz 2010, S. 18). Ein weiterer Vorteil der Software ist natürlich, dass wesentlich größere Datenmengen als bei einem manuellen Vorgehen bearbeitet werden können, da sich die insbesondere hier relevanten Categoriesysteme relativ problemlos erstellen lassen, kodierte Textstellen schnell gesucht und gefunden werden können und Textmanagement vereinfacht wird (vgl. ebd., S. 19). Zudem lässt sich durch die Verwendung von EDV-Programmen wie MaxQDA ein deutlicher Qualitätszuwachs bei der Analyse erzielen. Dieser ist inzwischen durch verschiedene wissenschaftliche Studien in ver-

schiedenen Punkten belegt. Dieser hängt im Wesentlichen auch von der Art der Nutzung des Programmes ab (vgl. dazu ausführlich Kuckartz 2007, S. 30). Vorbehalte gegen die computergestützte Auswertung qualitativer Daten sind meines Erachtens heute nur noch selten anzutreffen. Vielmehr ist diese Variante der Datenanalyse zu einem der Standards qualitativer Forschung avanciert. Die genannten Vorteile und die Art meiner Interviews sowie mein dahinterstehendes teilweise exploratives Erkenntnisinteresse bewogen mich dazu, MaxQDA im vorliegenden Kontext zur Anwendung kommen zu lassen.

2.7 Ergebnisaufbereitung

Im Folgenden wird das durch die strukturierende Inhaltsanalyse gewonnene Datenmaterial abschließend wie im Modell (Abbildung 4) dargelegt, einer Ergebnisaufbereitung unterzogen. Dabei wird entlang der gebildeten Kategorien vorgegangen, die nicht nur auf der Grundlage des Interviewleitfadens, sondern auch durch die Entfaltung textimmanenter Relevanzen gebildet wurden. Sofern der Explikation dienlich, werden die Aussagen der Befragten in die Auswertungssequenzen einfließen und auf diese Weise dargestellte Sachverhalte fundieren. Der Einfachheit halber wird die Rede sein von „geförderten“ und „nicht geförderten“ Hochschulen. Die „nicht geförderten Hochschulen“ erhalten keine Exzellenzgelder aus der dritten Förderlinie der Zukunftskonzepte. Sie waren aber teilweise mit Anträgen für Exzellenzcluster erfolgreich oder haben in diesem Bereich Anträge gestellt. Sollte dieses für den dargestellten Kontext relevant sein, wird an entsprechender Stelle auf diese Tatsache verwiesen.

2.7.1 Stellenwert der Gleichstellungspolitik in den untersuchten Hochschulen

Wie bereits eingangs dargelegt, besteht aktuell die Tendenz, Gleichstellungspolitik im Zuge der Bemühungen um Exzellenz - und dieses nicht nur im Rahmen der bundesdeutschen Exzellenzinitiative - als einen essenziellen Teil von Qualitätsmanagement der Hochschulen zu betrachten und diesen auszubauen und zu verstärken. In dieser Facette des Qualitätsmanagements bricht sich die Institutionalisierung politischer Vorgaben im Zuge des Gender Mainstreamings: Im Idealfall sollten ungleiche Geschlechterverhältnisse im wissenschaftlichen Bereich auf allen Ebenen mitge- und bedacht, berücksichtigt und beseitigt werden, um auch weibliches (oder in bestimmten Bereichen männliches)

Exzellenzpotential in seiner Gänze ausschöpfen zu können und damit die qualitative Organisationsentwicklung einer Hochschule zu befördern.

Dieser idealtypische Zusammenhang produziert in der lebensweltlichen hochschulischen Praxis heterogene Befundlagen. Während der von mir geführten Interviews wurde immer wieder ohne explizites Nachfragen meinerseits darauf eingegangen, wie die jeweilige Hochschule hinsichtlich der Integration von Gender-Mainstreaming als Teil des hochschulischen Qualitätsmanagements aufgestellt ist.

Durchgängig wurde von Interviewpartnerinnen sowohl in geförderten als auch nicht-geförderten Hochschulen berichtet, dass zumindest „Bewegung reingekommen“ (C, 53-53) und vermehrt Offenheit für das Thema Gleichstellung vorhanden ist (vgl. exemplarisch A, 27-27; D, 49-49). Die Ausprägung dieses Sachverhalts manifestiert sich jedoch in den lebensweltlichen Gleichstellungspraxen auf unterschiedliche Art, die teilweise unmittelbar gekoppelt sind mit der Sichtweise von Gleichstellung als Teil des Qualitätsmanagements einer Hochschule.

In den Hochschulen A und D ist Gleichstellung nicht im Qualitätsmanagement festgeschrieben, B und C hingegen haben Gleichstellungsaspekte in ihr Qualitätsmanagement integriert.

Beide Interviewpartnerinnen der Hochschulen B und C empfinden den Stellenwert der Gleichstellung in ihren Einrichtungen subjektiv als hoch, wodurch die Schaffung von gleichstellungsbezogenen Identifikationsmomenten im Diskussionsprozess entfällt und an gleichstellungspolitische Aspekte, zum Beispiel in Forschungsanträgen, nicht mehr erinnert werden muss (vgl. B, 9-9; B, 18-19; C, 18-19). Ideen hierzu werden vielmehr von den Betroffenen aktiv eingefordert. B berichtet von Widerständen gegen gleichstellungspolitische Bemühungen nur sehr eingeschränkt auf Ebene der Fakultäten, zentral wird die Wichtigkeit ohne Einschränkungen gesehen (vgl. B, 19-19).

Anders gelagert ist die Situation in den Hochschulen A und D. A wird nur der im Rahmen des Gesetzes notwendige Spielraum für gleichstellungspolitische Bemühungen eingeräumt (vgl. A, 27-27). Gleichstellung ist hier kein Bestandteil des hochschulischen Qualitätsmanagements und läuft nicht, wie sich eine meiner Interviewpartnerinnen ausdrückte, automatisch als Hintergrundfolie mit (vgl. D, 21-21; 42-43). Allerdings wird die Offenheit der Hochschulleitung für Gleichstellung durchaus betont – auch, wenn diese faktisch später im Interview widerlegt wird...

Ähnlich verhält es sich in Hochschule D, in der Gleichstellung zwar aus subjektiver Perspektive der Interviewpartnerin schon recht gut institutionalisiert ist (vgl. D, 7-7), aber nicht im Qualitätsmanagement der Hochschule als essentieller Bestandteil verankert ist.

Fraglich bleibt für mich hier, woran sie diese Institutionalisierung festmacht, denn die Interviewpartnerin der Hochschule D hebt hervor, dass die Umsetzung gleichstellungspolitischer Strategien mit Schwierigkeiten verbunden ist:

„Also das ist dieses, was ich meinte, es läuft nicht automatisch als Hintergrundfolie mit, was es sollte, wo wir aber bemüht sind, das irgendwie immer wieder in Erinnerung zu rufen. (...) Wir haben es, wir sehen das, wir mahnen das immer wieder an, aber das ist auch so dieses ständige, man muss daran erinnern.“ (D, 42-43)

Hier wird deutlich, dass der fehlende „Gleichstellungs-Automatismus“ dazu führt, dass Kapazitäten der Gleichstellungsbeauftragten dadurch gebunden werden, dass ein beständiges „Mahnwesen“ erforderlich ist und man stets an die Berücksichtigung gleichstellungspolitischer Perspektiven erinnern muss. Zudem empfindet sich die betroffene Gleichstellungsbeauftragte als Störfaktor in einem männlich kodierten Betrieb, wie sie verdeutlicht:

„(...) [E]s gibt einige Protagonisten, die sehr unterstützend sind, die das auch nicht mehr in Frage stellen, aber das Gros der Herren in Entscheidungspositionen, habe ich das Gefühl, das ist mein Glauben, so wie man mir entgegentritt, dass wir stören. ‚Ach, schon wieder Gleichstellung‘ und ‚Jetzt muss man das auch noch beachten‘ und ‚Jetzt wollen die schon wieder was.‘ (...)“ (D, 21-21)

Diese Beobachtung meiner Interviewpartnerin betont die Problematik, die entstehen kann, wenn die Universität als männlich kodierter Betrieb verbleibt und weibliche Perspektiven nicht zum Zuge kommen. In diesem Moment fehlt ein Perspektivwechsel weg von der singulären Betrachtungsweise männlicher Akteure hin zu pluraler Strukturierung lebensweltlicher Bezugspunkte. Man könnte hier die Vermutung anstellen, dass eine Grundhaltung wie oben dargestellt einem Machterhalt dienen könnte. Allerdings ist die Aussage meiner Interviewpartnerin dahingehend zu relativieren, dass sie sehr stark durch ihr persönliches Empfinden geprägt ist. Sie hat das Gefühl, ja sie glaubt sogar, dass ihre Bemühungen um Gleichstellung stören. Spätestens hier sollte die Theorie der selbsterfüllenden Prophezeiung (self-fulfilling prophecy) Beachtung finden (vgl. dazu ausführlicher Aronson et al. 2008, S. 66 ff.). Die Frage ist, ob es sich tatsächlich so verhält, dass meine Interviewpartnerin als störend wahrgenommen wird oder ob diese Beobachtung auf einer rein subjektiven Konstruktion basiert, die wiederum dazu beiträgt, dass das abweisende Verhalten der männlichen Akteure als eine Reaktion auf ihre

Verhaltensweisen zu bewerten ist. Zudem ist interessant, dass meine Interviewpartnerin feststellt, dass es lediglich „einige Protagonisten“ gibt, die „sehr unterstützend sind und die das [Gleichstellung, S. K.] auch nicht mehr in Frage stellen“ (D, 21-21). Hier wäre es meines Erachtens gefragt, Allianzen zu bilden und diese sinnvoll für sich zu nutzen. Wie wir weiter unten sehen werden, ist diese Fähigkeit für einige Gleichstellungsbeauftragten geförderter Hochschulen eine Selbstverständlichkeit.

Die Relation von unterstützenden und Gleichstellung eher ablehnenden Personen scheint sich in geförderten Universitäten ins Gegenteil zu verkehren.

Unter den geförderten Universitäten verhält es sich so, dass Gleichstellung fast durchgängig als Qualitätskriterium einer Hochschule gesehen wird. Hochschule 2 hat als einzige der untersuchten Institutionen Gleichstellung nicht in das Repertoire ihres Qualitätsmanagements aufgenommen (vgl. 2, 67-67). Hochschule 1 machte zu diesem Sachverhalt im Interview keine Angaben, hat aber Gleichstellung im Gleichstellungskonzept als Qualitätskriterium und Bestandteil von Qualitätsmanagement gerade auch im Rahmen der Exzellenzinitiative ausgewiesen. In allen vier anderen Hochschulen wird Gleichstellung nach Befunden der Interviews als Qualitätskriterium gesehen und/oder als Bekenntnis der Hochschulleitung kommuniziert, wie folgende Aussage exemplarisch illustriert: „Und diese neue Lesart von Gleichstellung als Qualitätssicherung für Forschung, für Lehre, für Personalentwicklung (...), sie trifft immer noch auf Widerstände, aber (...) ihre Daseinsberechtigung würde niemand mehr in Frage stellen.“ (6, 26-26)

Widerstände erfahren in dieser Aussage keine grundständige Betonung, sondern werden eher randständig, fast beiläufig thematisiert. Ihnen kommt lediglich der Platz eines Halbsatzes zu, ganz im Gegensatz zu den Aussagen der beiden anderen Interviewpartnerinnen.

Wie sind diese Befunde in den geförderten Hochschulen mit der später erfolgreichen Bewerbung im Rahmen der Exzellenzinitiative gekoppelt? Zumindest in den von mir geführten Interviews ist eine Koppelung der zunehmenden Wahrnehmung von Gleichstellungsaspekten an die Exzellenzinitiative nicht so evident, wie man zunächst vermuten könnte. In Hochschule 3 stellt die Interviewpartnerin fest, dass Gleichstellung seit der Exzellenzinitiative zu einem Kriterium geworden ist, das man nicht mehr außer Acht lässt und das durch die Exzellenzinitiative mehr thematisiert wird (vgl. 3, 23-30). Diese Sichtweise schwingt aber auch bei den von mir untersuchten nicht-geförderten Hochschulen mit, die Gleichstellung in ihr Qualitätsmanagement aufgenommen haben. Hier sind also prägnante Unterschiede, die durch die Exzellenzinitiative hervorgerufen werden könnten, nicht auszumachen. Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule 4 ist

der Meinung, dass dadurch, dass der Antrag im Rahmen der Exzellenzinitiative explizit durch Gleichstellungskriterien erfolgreich war, sich die Hochschulleitung in anderer Art und Weise dazu positionieren kann:

„Also klar wird von Gendermainstream gesprochen, aber (..), dass sich die Hochschulleitung so dazu bekennt, weil sie eben erfolgreich damit auch in der Exzellenzinitiative war, das hat ja denke ich, da einen (...) Feedbackzirkel erwirkt, das ist tatsächlich das, was sie damit bewirkt haben.“ (4, 23-23)

Hier wirkt somit die Exzellenzinitiative als identifikationsförderndes Moment zugunsten gleichstellungspolitischer Strategien und forciert ein positives Image der Gleichstellung erst ex-post. Dabei bleibt offen, inwiefern sich die betreffende Hochschulleitung auch ohne Exzellenzinitiative früher oder später zu einer Forcierung gleichstellungspolitischer Aspekte bekannt hätte, ob sie überhaupt die Betonung erhalten hätte, die sie in diesem Fall erhielten. Hier verbleibt die Frage, inwiefern diese Art der Forcierung von Gleichstellung mit einer intrinsisch motivierten Grundhaltung zentraler Akteure in Verbindung gebracht werden kann oder ob sie lediglich der political correctness Genüge tut und einer Taktiererei um Forschungsgeldern entspringt. Dazu meine Interviewpartnerin weiter: „Das ist, dieser Rückenwind, diese Stärkung, die ist nicht selbstverständlich, denke ich. Auch, wenn sie sicherlich politisch motiviert ist.“ (4, 19-19)

Meine Interviewpartnerin der Hochschule 5 negiert den Einfluss der Exzellenzinitiative durch folgende Aussage:

„Und (..) da würde ich aber eben sagen, nicht die Exzellenzinitiative, sondern der Veränderungsprozess der letzten zehn Jahre hat da ganz zentral beigetragen, dass ein Bewusstsein an den Fachbereichen, nicht an allen, und nicht bei jedem Prof, aber (..) durchaus sich dahingehend entwickelt, dass das [die Frage der Gleichstellung, S. K.] vielleicht auch eine Frage ist, die zumindest berechtigt ist, zu stellen.“ (5, 37-37)

Hier zeichnet sich das Bild einer Universität ab, die von den skizzierten Prozessen (siehe A/4) profitierte und durch diese längerfristigen Veränderungen eine zunehmende Akzeptanz für Gleichstellung verzeichnet. Auch in dieser Aussage spiegelt sich die Tatsache, dass in dieser Hochschule Widerstände nur vereinzelt anzutreffen sind und eher ein akzeptierendes Verhalten anzutreffen ist.

Was kann aus diesen Befunden abschließend gefolgert werden?

- In nahezu allen Universitäten (es gibt hier nur eine Ausnahme), und diese betrifft sowohl geförderte als auch nicht-geförderte Universitäten, wird einhellig von einer anderen Art der Diskussion und größerer Offenheit für das Thema Gleichstellung gesprochen.
- In den untersuchten nicht geförderten Hochschulen ist schon innerhalb der Gruppe eine heterogene Befundlage vorhanden, was die Integration gleichstellungspolitischer Aspekte in die Qualitätsmanagement-Konzepte der Hochschulen angeht. Dort, wo Gleichstellung ein Teil des hochschulinternen Qualitätsmanagements ist, wird der Stellenwert der Gleichstellung aus subjektiver Sichtweise der Gleichstellungsbeauftragten heraus als hoch eingeschätzt. Gleichzeitig berichten diese Gleichstellungsbeauftragten von deutlich weniger Widerständen gegen Gleichstellung als diejenigen, die über keine im Qualitätsmanagement der Hochschule verankerte Variante von Gleichstellung verfügen können.
- In den finanziell durch die Exzellenzinitiative geförderten Universitäten ist die Befundlage eindeutiger. Bis auf eine Ausnahme (HS 2) haben alle untersuchten Hochschulen Gleichstellung in ihr Qualitätsmanagement aufgenommen. Dabei können drei zentrale Fallkonstellationen ausgemacht werden: eine schon vorhandene, traditionale Struktur in puncto Gleichstellung wurde durch die Exzellenzinitiative bestätigt (HS 6), die Exzellenzinitiative wirkte als Katalysator für gleichstellungspolitische Bemühungen (d. h., erst aufgrund der Exzellenzinitiative sind Überlegungen in Gang gekommen, gleichstellungspolitische Strategien ins Qualitätsmanagement zu implementieren bzw. stärker zu berücksichtigen, HS 6) und im Nachhinein hat das erfolgreiche Abschneiden der Exzellenzinitiative dazu beigetragen, sich auf diesen Teil von Hochschulmanagement stärker zu berufen (HS 4).

2.7.2 Subjektive Einschätzung der Einflussmöglichkeiten als Gleichstellungsbeauftragte

Im Folgenden möchte ich rekurren auf eine Aussage von Färber (2000): „Grundsätzlich ist mit der Frauenbeauftragten an den Hochschulen (...) ein handlungsfähiges, in der Praxis erfolgreiches und hoch wirksames Organ geschaffen worden.“ (S. 187)

Es war mir wichtig, Färbers allgemein gehaltene Aussage zu hinterfragen und gegebenenfalls zu relativieren, um das Bild, das sie von der Rolle und Wirkmacht der Gleichstel-

lungsbeauftragten an Hochschulen zeichnet, klarer zu konturieren und gegebenenfalls korrigieren zu können. Damit werden meine Interviewpartnerinnen besser einschätzbar und auch die Ergebnisse der Befragung können gegebenenfalls auf dieser Folie gedeutet werden.

Inwiefern sehen sich die von mir befragten Gleichstellungsbeauftragten als handlungsfähige Instanz? Inwiefern stehen sie den hochschulischen Gegebenheiten aus ihrer subjektiven Perspektive heraus ohne Eingriffsmöglichkeit entgegen? Inwiefern waren sie in der Lage, gleichstellungspolitische Aktivitäten, besonders auch im Rahmen der Exzellenzinitiative zu gestalten und zu beeinflussen? Unterscheidet sich die Art der Handlungsfähigkeit in den beiden von mir gebildeten Gruppen? Darum soll es im Folgenden gehen. Interessanterweise lassen sich teilweise Rückführungen zu den Ergebnissen aus der vorhergehenden Kategorie vornehmen, so dass ich hier mit den nicht-geförderten Universitäten beginne.

In den Einrichtungen, in denen Gleichstellungsarbeit einen geringen Stellenwert einnimmt, der durch die fehlende Festschreibung von Gleichstellungskriterien im universitären Management identifiziert werden kann, sind die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen A und D in ihren Einflussmöglichkeiten äußerst begrenzt und bemängeln, dass es sehr lange dauert, bis man ihre Einflüsse überhaupt spürt (A, 98-99; 108-108; D, 9-9). Interviewpartnerin A fügt hinzu, dass ihr Beitrag zur Gleichstellungsarbeit der Universität nur soweit reicht, wie möglichst wenig verändert wird: „Solange es um nichts geht, darf ich mitreden (...). Schwieriger wird es dann schon, wenn es wirklich um was geht.“ (A, 7-7)

Eine deutliche Wirksamkeitsambition scheint mit einem Exklusionsmechanismus belegt zu sein, der dann in Erscheinung tritt, wenn herrschende Zustände modifiziert werden sollen und sich somit eine Umverteilung von Macht und Einfluss ergeben könnte. Zudem ist die Identifikation mit der von beiden Gleichstellungsbeauftragten übernommenen Aufgabe durch die eben genannten Umstände negativ gefärbt und wird in ihrer Sinnhaftigkeit hinterfragt. Meine Interviewpartnerin der Hochschule A drückt es wie folgt aus: „Das ist das, wo man dann manchmal sagt, warum tut man sich das an, warum macht man das, wenn man so das Gefühl hat, es geht überhaupt nicht vorwärts.“ (A, 98-99) Die Interviewpartnerin der Hochschule D spricht gar von einer Desillusionierung, was ihre Einflussmöglichkeiten angeht und merkt abermals an, dass die Herren immer noch am längeren Hebel saßen (vgl. D, 8-9) und dass es sehr lange dauert, bis etwas erreicht wird (vgl. ebd., 7-7).

Hier wird ersichtlich, dass die Gleichstellungsbeauftragten in diesen beiden Einrichtungen zwar Veränderungspotential und eigene Einflussmöglichkeiten wahrnehmen, es bei der hochschulinternen Umsetzung aber sehr schwer haben. Dieses könnte auf hochschulischer Ebene eine Qualitätsentwicklung blockieren und auf subjektiver Ebene zur Hinterfragung des Sinnes ihrer Funktion und zu persönlicher Desillusionierung führen. Dieses wiederum, so könnte gemutmaßt werden, könnte früher oder später auf das jeweilige Engagement meiner Interviewpartnerin zurückwirken oder im schlimmsten Fall sogar zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Anzumerken ist, dass sich diese Beobachtung nicht auf einen bestimmten Hochschultyp bezieht, zum Beispiel nur auf technisch orientierte Hochschulen. Wir haben es hier mit zwei unterschiedlichen Hochschularten zu tun.

Wie nehmen die jeweiligen Befragten ihre Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich eines eventuellen weiteren Antrags auf Förderung aus Exzellenzgeldern wahr?

Interessant ist die Tatsache, dass Hochschulen existieren, die keine Förderung erhalten und hier Gleichstellung auch nicht im Qualitätsmanagement der Hochschule festgeschrieben ist. Die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten sehen hier entweder keine Handlungsmöglichkeiten zur Steigerung der Chance auf eine eventuelle Exzellenzförderung (vgl. A, 97-97) oder aber sind sich nicht sicher darüber, wie diese, wenn überhaupt gewünscht und/oder benötigt, aussehen könnten (vgl. D, 79-81). Das heißt, auch hier erleben sich die von mir befragten Personen lediglich als eingeschränkt handlungsfähig und sind in der Ausformung ihrer Ideen wenig konkret.

Meine Interviewpartnerinnen der Hochschulen B und C, die in den Institutionen tätig sind, in denen Gleichstellung essenzieller Bestandteil des Qualitätsmanagements der Hochschulen ist, sehen ihre Einflussmöglichkeiten ohne Einschränkungen positiv (vgl. B, 9-9; C, 5-5). Dabei verweisen beide auf ihre vorwiegend beratende Funktion, die bewirken soll, dass Antragsstellende selber für Gleichstellung aktiv werden und dieses nicht auf die Personen der Gleichstellungsbeauftragten abwälzen. Hier ist also Gleichstellung nicht nur ein stets präsenter Aspekt, sondern erfährt auch eine Entkoppelung von der Person der Gleichstellungsbeauftragten, die keine entbindend-entlastende, sondern eine beratend-unterstützende Funktion inne haben.

Hinsichtlich einer eventuellen Bewerbung um eine (weitere) Förderung aus Exzellenzgeldern sehen sich die Gleichstellungsbeauftragten hier ganz selbstverständlich in der Rolle, den Antragsstellern beratend und unterstützend mit ihrem Know-How zur Seite zu stehen und dafür Sorge zu tragen, dass der Aspekt der Gleichstellung auch weiterhin Berücksichtigung erfährt (vgl. C, 72-73; 70-71; B, 27-27; 28-28; 59-61). Sie erleben sich

auch hier als wichtig und handlungsfähig und sind motiviert, ihr Know-How zur Verfügung zu stellen. Dieses wird nicht als Bringschuld gesehen, sondern aktiv von Forscherinnen und Forschern eingeholt.

Wie verhält es sich in den geförderten Einrichtungen?

Interessant ist, dass der Großteil der Gleichstellungsbeauftragten der geförderten Einrichtungen ein wesentlich differenzierteres Bild der eigenen Einflussmöglichkeiten zeichnet. Dabei ist ihre Grundhaltung gegenüber ihrer Aufgabe, gleichstellungspolitisch wirksam zu werden, durchgängig als positiv einzustufen. Beginnen wir mit Hochschule 4, da hier die Situation der Gleichstellungsbeauftragten einfach skizziert werden kann. Sie nimmt im Rahmen ihrer Aufgabe Gestaltungsspielraum wahr (vgl. 4, 17-17), wurde bisher mit wenig Konfliktpotential konfrontiert, so dass ihre Durchsetzungsfähigkeit bisher noch nicht in Frage gestellt wurde, und setzt auf beständige Intervention (vgl. ebd., 11-11). Die Gleichstellungsbeauftragte in Hochschule 2 erlebt ihre Einflussmöglichkeiten in einer Ambivalenz zwischen groß und klein, weil zum Einen ihre Interventionen an empfindlicher Stelle hohe Auswirkungen zeigen, andererseits aber auch viel in den geführten Auseinandersetzungen verpuffe (vgl. 2, 6-7). Sie sieht einen Steigerungsgrad des Wirkungsradius ihrer Interventionen, der mit einer veränderten Wahrnehmung für die Thematik der Gleichstellung einhergeht (vgl. ebd., 11-11). Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule 2 betonte während der Interviews immer wieder die Widerstände, mit denen sie trotz aller Fortschritte zu kämpfen hat und stellt somit unter den geförderten Hochschulen einen Sonderfall dar.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen 1, 3, 5 und 6 differenzieren stärker zwischen den rechtlichen Rahmenbedingungen und ihren persönlichen Möglichkeiten (1, 10-12; 3, 11-12; 5, 9-9; 6, 10-10). Um im Sinne einer förderlichen und konstruktiv gestaltenden Gleichstellungspolitik wirksam werden zu können, addieren die jeweiligen Frauen einen Faktor X zu den rechtlichen Rahmenbedingungen hinzu. Dieser Faktor kann zum Einen so aussehen, dass man sich „Gefolgschaft“ (3, 13-13) sucht, die einen bei der Durchsetzung der eigenen Interessen unterstützt – eine andere Gleichstellungsbeauftragte wies darauf hin, dass der große Einflusskanon, der zur Verfügung stünde, natürlich nur soweit reicht „wie Sie im ständigen Kontakt und Dialog mit den Entscheidern und Entscheiderinnen (...) Motive stiften, damit diese in Ihrem Sinn entscheiden.“ (6, 10-10) Diese Aussage ist der vorhergehenden recht ähnlich. Wir erinnern uns: Es hatte den Anschein, dass die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule D diese Strategie weniger für sich nutzte. Weitere Befragte fügen den rechtlichen Rahmenbedingungen eine gute Informiertheit hinzu, die sie für ihre Arbeit benötigen (vgl. 3, 11-12; 5, 13-13; 9-9). Diese

Informiertheit wird oft durch das Einbeziehen der Gleichstellungsbeauftragten in verschiedene Entscheidungsfindungsprozesse hergestellt, auf der anderen Seite haben die Gleichstellungsbeauftragten selber dafür zu sorgen, dass sie möglichst viele Informationen einholen. Eine gute Informiertheit sorgt dafür, dass ein Einfluss gesichert wird, der über die rechtlichen Rahmenbedingungen hinausgeht. Auch Gleichstellungsinstrumente werden erwähnt, da auch sie bei der Gestaltung von Gleichstellung mit wirksam werden (vgl. 5, 11-11).

Die Relativierung eigener Einflussmöglichkeiten findet sich bei den Gleichstellungsbeauftragten geförderter Universitäten relativ selten und nicht in so drastischer Art, wie es bei den nicht geförderten Einrichtungen der Fall war. Eine der Interviewpartnerinnen hinterfragt ihren tatsächlichen Einfluss, den sie bisher noch nicht spürbar genug austesten musste: „[K]lar, wenn ich anderer Meinung bin, (..), mein Gott, das ist dann eine Meinung von zwölf (...), das ist die Frage, wie man sich wirklich da durchsetzen kann, bisher hatte ich noch nicht so ein Konfliktpotential (...).“ (4, 11-11)

Diese Aussage deutet auf ein Arbeitsumfeld hin, in dem Gleichstellung weitgehend akzeptiert ist.

Eine weitere Interviewpartnerin hinterfragt ihre Einflussmöglichkeit hinsichtlich bestimmter Entscheidungen, denn

„die liegen ja meistens in den Händen der Männer. Die (..) führen die Berufungsverhandlungen und und und. Also das [die Berufung, S. K.], ist dann die Entscheidung von Rektorat, Dekanaten und dergleichen gewesen. Ich habe darauf hingewiesen, konnte es letztendlich nicht in dem Sinne verändern, wie ich es gerne gewollt hätte.“ (1, 27-27)

Obwohl wir es in diesem Fall mit einer geförderten Hochschule zu tun haben, nimmt meine Interviewpartnerin die Grenzen ihrer Wirkmacht deutlich wahr und macht darauf aufmerksam, dass sie der Dominanz der männlichen Akteure in ihrem Bereich unterlegen ist. Es ist jedoch nicht als generelles Problem zu verzeichnen, sondern bezieht sich hauptsächlich auf die Berufungspolitik der Hochschule.

Eine weitere Gleichstellungsbeauftragte stuft ihre Einflussmöglichkeit wie folgt ein: „Also die ist zumindest so enorm, dass es immerzu Ärger gibt.“ (2, 6-7)

Sie relativiert diese Aussage zwar später, trotzdem zeichnet sich in dem Interview immer wieder ab, dass Gleichstellung an dieser geförderten Universität ein strittiges Thema ist.

Was kann abschließend festgehalten werden?

- Gleichstellungsbeauftragte erleben sich generell eher dort als „ein handlungsfähiges, in der Praxis erfolgreiches und hoch wirksames Organ“ (Färber 2000, S. 187), wo Gleichstellung im Qualitätsmanagement der Hochschule festgeschrieben ist. Hierin unterscheiden sich die beiden von mir gebildeten Gruppen nicht.
- Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen, in denen Gleichstellung kein essentieller Bestandteil des Qualitätsmanagements ist, trafen vermehrt auf Widerstände, waren weniger durchsetzungsfähig hinsichtlich ihrer Ziele und wiesen deutliche Anzeichen von Resignation und Desillusionierung auf.
- Die Gleichstellungsbeauftragten der geförderten Einrichtungen verfügten größtenteils über ein reflektierteres Verständnis ihrer Einflussmöglichkeiten, das sich über die Differenzierung der persönlichen Möglichkeiten und die gesetzlichen Rahmenbedingungen manifestierte. Von Widerständen gegen Gleichstellung berichteten diese Frauen nur sehr eingeschränkt und fokussieren diese nicht.
- Man könnte im Rückschluss vermuten, dass dort, wo Förderung besteht, die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten auf mehr Akzeptanz treffen und so größeren Spielraum haben, um Gleichstellung praxisadäquat umzusetzen.

2.7.3 Finanzielle Situation der Hochschulen

Kehren wir zurück zu den Beobachtungen des CEWS hinsichtlich der finanziellen Mittel von Elitehochschulen:

„Überdurchschnittlich hohe Ressourcen stehen in Hochschulen zur Verfügung, die Chancengleichheit in das Leitbild aufgenommen haben (19,18 Euro), aber auch in den Hochschulen, die sich als Elitehochschulen bezeichnen (19,68 Euro). Letztere verfügen wahrscheinlich insgesamt über mehr Mittel.“ (CEWS/GESIS 2007, S. 24)

Es ging mir darum, zu diesem Sachverhalt eingehendere Informationen zu erhalten. Wie verhält es sich tatsächlich mit den Budgets der geförderten Universitäten, gerade auch in Relation zu nicht-geförderten Hochschulen? Manifestiert sich hier vielleicht sogar ein Ausdifferenzierungskriterium zwischen den Universitäten, von der mit Löther (2009) gesprochen sei oder kann davon gar nicht oder nur in eingeschränkter Form die Rede sein?

Betrachten wir dazu die Ergebnisse aus den Interviews.

Grundsätzlich klang bei allen Interviews an, dass – wie man auch vermuten könnte – die Gestaltungsmöglichkeit gleichstellungspolitischer Aktivitäten budgetabhängig ist. Das heißt, je größer das Budget ist, das zur Verfügung gestellt wird, desto mehr Gestaltungsmöglichkeiten gleichstellungspolitischer Interventionen sind verfügbar.

Das Vergleichen der einzelnen Budgets miteinander erweist sich als schwierig, da nicht alle Gleichstellungsbeauftragten Auskunft darüber geben konnten, welcher Etat ihnen zur Verfügung steht und sich vieles aus verschiedenen Fördergeldern zusammensetzt. Zudem wird die idealtypische Unterscheidung zwischen Frauenförderung, Gender Mainstreaming und Diversity Management sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, also eigentlich familienpolitischen Interventionen, in der Praxis oft nicht trennscharf getroffen, so dass hier eine Budgetierung oft verschiedene Bereiche zusammenspannt oder auch trennt. Zum einen wird diese Unterscheidung von Seiten der DFG nicht deutlich getroffen, wie eine meiner Interviewpartnerinnen mir erklärte (5, 26-27), zum anderen bringt eine weitere Interviewpartnerin die Schwierigkeiten der Einschätzung, die mit meiner Frage verbunden sind, auf den Punkt:

„(...) Das heißt (...), es ist sehr schwierig zu sagen, was genau wird jetzt für die Gleichstellung ausgegeben, wo fängt Gleichstellung an, wo hört Gleichstellung auf, und was genau ist davon der exzellenten Universität (...), dem Zukunftskonzept und den zusätzlichen Millionen, die da eingenommen werden, (...) zuzurechnen.“ (6, 22-22)

Dennoch gibt es in diesem Bereich einige interessante Ergebnisse (zusammenfassend Tabelle 4).

In Hochschule A steht nach meinen Erkenntnissen das geringste Budget für Gleichstellungsarbeit zur Verfügung. Im Verlauf des Interviews wurde von meiner Interviewpartnerin immer wieder betont, dass das Geld sehr knapp bemessen sei und dass sie selber über kein Budget verfügen könne. Die Gelder werden von der Hochschule zugeteilt, dabei stellt die Universität selber „außer einer Stelle, halben Stelle der Sekretärin 4.000,- € für das Budget des Büros nichts zur Verfügung.“ (A, 33-33)

100.000 Euro werden aus Landesmitteln bereit gestellt (vgl. ebd., 35-35). Sie beschreibt ihre finanzielle Situation knapp und treffend: „(...) [I]ch meine, ich hab ein Budget von 4.000 Euro, davon bezahle ich zwei Coaching-Seminare, drei Dienstreisen und dann ist alle. (...) Alle zwei Jahre können wir uns noch einen Computer leisten, und das war's.“ (A, 80-80) Bemerkenswert ist, dass meine Interviewpartnerin in dieser Hochschule nach meiner Frage hinsichtlich Veränderungen anspricht, dass nun zwar Gelder über die DFG

für Gleichstellung kämen, diese aber eigentlich gar nicht benötigt würden, da nicht klar sei, wofür man diese eigentlich ausgeben sollte (vgl. A, 86-86). Nachdem eigentlich immer der Eindruck entstanden ist, dass mehr Geld auch mehr Gestaltungsmöglichkeiten im Sinne einer wohlstrukturierten Gleichstellungspolitik bedeutet, fällt diese Aussage deutlich aus dem Rahmen. Meine Vermutung ist dahingehend, dass sich diese Interviewpartnerin als so eingeschränkt in ihren Handlungsmöglichkeiten erlebt, dass auch die eintreffenden Finanzmittel diese nicht verbessern.

Da sie nicht über ein eigenes Budget verfügt, ist ihr Wirkungsradius durch ihre starke finanzielle Abhängigkeit vom Rektorat eingeschränkt (vgl. ebd., 100-100) und die Umsetzung gleichstellungspolitischer Strategien somit keineswegs selbstverständlich (vgl. 7-9). An diesem Beispiel wird deutlich, wie sich über finanzielle Mittel abermals Machtverhältnisse justieren und Abhängigkeiten bestehen bleiben oder geschaffen werden können. Aber setzt sich diese Konstellation in den übrigen Hochschulen fort?

In einer ähnlichen Größenordnung bewegen sich die Budgets von Universität B und D. Dabei erlebt meine Interviewpartnerin aus Hochschule D sich als gut aufgestellt, äußert aber Zweifel daran, ob diese Situation so bleiben wird (vgl. D, 30-32). B ist ebenfalls nur bedingt mit der Budgetierung zufrieden und merkt an, dass es auch durchaus mehr sein könnte (vgl. B, 22-23). Hochschule C hebt sich durch ein Budget von etwa einer Million Euro jährlich von den anderen von mir untersuchten nicht geförderten Hochschulen schon deutlich ab und betont auch – im Gegensatz zu den anderen Interviewpartnerinnen – ihre Gestaltungsmöglichkeiten, die sich ihr durch diese finanzielle Situation bieten (vgl. C, 26-26).

Anders verhält es sich bei den Hochschulen, denen eine Förderung aus Exzellenzgeldern zuteil wurde. Drei Hochschulen konnten keine genauen Angaben zu ihren Budgets machen. Die drei verbleibenden Hochschulen konnten mir relativ genau Auskunft über ihre Etats geben.

Von Hochschule 1 liegt in jedem Fall die Information vor, dass deutlich mehr Geld vorhanden ist und dieses zusätzliche Budget für Gleichstellung restlos ausgegeben wurde (vgl. 1, 49-53).

Hochschule 2 erhält aus Exzellenzgeldern lediglich die finanziellen Mittel für eine zusätzliche Stelle und fällt damit im Vergleich mit den beiden anderen Hochschulen deutlich ab. Meine Interviewpartnerin sieht hier eine deutliche Ausgrenzung ihrer Person: „(...) [D]as Ausmaß an Ausgrenzung korrespondiert mit den nicht vorhandenen Mitteln. Ich hab auch überhaupt keinen eigenen Haushalt.“ (2, 44-44)

Dennoch merkt sie an, dass sich seit der Exzellenzinitiative gerade durch die Exzellenzgelder neue Finanzierungsmöglichkeiten in der Kinderbetreuung ergeben haben (vgl. 2, 17-17). Also ist auch hier eine finanzielle Auswirkung der Exzellenzinitiative spürbar.

Diese Situation kommt überraschenderweise der Hochschule A unter den nicht geförderten Hochschulen recht nah. In meinen Augen ist es mehr als erstaunlich, dass im Rahmen der Exzellenzinitiative von meiner Interviewpartnerin solche Ausgrenzungstendenzen nach wie vor wahrgenommen werden. Denn eigentlich sollte Gleichstellung generell selbstverständlich sein und nicht derartige Prozesse in Gange bringen, die meine Interviewpartnerin mir im Verlauf des Interviews immer wieder mit großer Verärgerung und emotional äußerst angespannt beschreibt.

Hochschule 3 verfügt über ein Budget von etwa 960.000 Euro, das aus Exzellenzgeldern zum bisher bestehenden Haushalt hinzu gekommen ist. Bei Hochschule 4 sind es sogar etwas über sieben Millionen Euro.

Zum besseren Vergleich habe ich die Ergebnisse in folgender Übersicht zusammengefasst:

Tabelle 4: Budgetanteile für Gleichstellungsarbeit im Vergleich (eigene Darstellung)

<u>Nicht-geförderte Hochschulen</u>		<u>Geförderte Hochschulen</u>	
<i>Hochschule</i>	<i>Betrag</i>	<i>Hochschule</i>	<i>Betrag</i>
A	Aus Bund und Land ca. 104.000 Euro	1	Unbekannt, aber mehr Budget vor- handen
B	Nach Überschlag 48.000 Euro plus Kosten für eine Stabsstelle Gleich- stellung	2	Mittel für eine zu- sätzliche Stelle
C	Etwa eine Million Euro	3	Etwa 960.000 Euro plus bisher beste- hender Etat
D	Etwa 140.000 Euro	4	Etwa sieben Millio- nen Euro
		5	Keine genauen An- gaben verfügbar
		6	Keine genauen An- gaben verfügbar

Der Tenor bei den geförderten Universitäten ist allerdings ein ähnlicher: Das zusätzliche Geld bietet neue Gestaltungspotentiale für gleichstellungspolitische Aktivitäten, macht es einfacher, gleichstellungsbezogene Maßnahmen zu verwirklichen (Näheres dazu unter dem folgenden Punkt) und stärkt somit die unabhängige Handlungsfähigkeit der Gleichstellungsbeauftragten. Zwei meiner Interviewpartnerinnen sprechen in diesem Fall von einem „Schub“ (3, 21-22; 2, 17-17), den die Exzellenzinitiative in puncto Gleichstellung bewirkt hat, eine weitere Interviewpartnerin stellt fest, dass das zusätzliche

Geld die Gleichstellungspolitik ihrer Hochschule „beflügelt“ (1, 21-21). Ideen, die schon vorhanden waren, konnten durch Exzellenzgelder schneller in die Tat umgesetzt werden (vgl. 4, 21-21). Auch die Interviewpartnerinnen der Hochschulen, die keine genauen Angaben zu ihren Budgets machen konnten oder deren Angaben für mich nicht im direkten Vergleich verwertbar waren, wurden nicht müde zu betonen, dass die Exzellenzinitiative einiges in Gang gesetzt hat (vgl. z. B. 1, 55-55; 4, 45-45; 5, 11-11; 6, 22-22). Bemerkenswert ist, dass eine meiner Interviewpartnerinnen über die bessere Einbindung von Frauen meint, dass das Potential von Frauen besser zur Geltung kommt: „Und dass sie (...) dadurch, dass die Frau, die Frauen jetzt besser eingebunden sind, weil mehr Geld da ist, merken, was die alles liefern können.“ (3, 77-77)

Hier zeigt sich ein Effekt, der so durch die Exzellenzinitiative forciert werden sollte. Frauen sollen in wissenschaftliche Schaffensprozesse verstärkt eingebunden werden. An der oben beschriebenen Hochschule funktioniert diese Einbindung anscheinend gut über höhere finanzielle Summen, die für Gleichstellung bereit gestellt werden. Dieses Phänomen hinterlässt aber unweigerlich die Frage, wie dieses Ziel dann für Hochschulen umgesetzt werden kann, die unter Umständen nicht derart hohe Finanzmittel für Gleichstellung zur Verfügung haben.

Was lässt sich in dieser Kategorie abschließend festhalten?

- Die gestaltungswirksamen Budgetanteile, die in geförderten und nicht-geförderten Hochschulen für Gleichstellungsarbeit zur Verfügung stehen, klaffen deutlich auseinander. Somit erhalten geförderte Hochschulen mehr Geld und damit eine andere Grundlage für die Gestaltung und Legitimierung gleichstellungspolitischer Strategien. Es ist zu vermuten, dass sich hier ein erster Indikator für ein Ausdifferenzierungsmoment zwischen geförderten und nicht-geförderten Hochschulen im gleichstellungspolitischen Bereich manifestiert, es bleibt jedoch eine Langzeitbeobachtung abzuwarten.
- Die Gelder der Exzellenzinitiative haben in den geförderten Hochschulen als ein Katalysator in puncto Gleichstellung gewirkt. Es gibt lediglich eine deutlich erkennbare Ausnahme.
- Gleichstellungsbeauftragte an geförderten Hochschulen realisieren deutlich ihre positive Lage und verweisen weniger auf Einschränkungen und Hindernisse oder äußern Zweifel oder Unzufriedenheit hinsichtlich ihrer finanziellen Situation als dieses bei meinen Interviewpartnerinnen der nicht-geförderten Hochschulen der Fall ist – auch hier gibt es eine positive Ausnahme zu verzeichnen.

- Generell erschien ein Ausspruch einer meiner Interviewpartnerinnen sehr prägnant:

„Durch die Gelder der Exzellenzinitiative, also ich sag immer, die Exzellenzinitiative hat uns schon einen Schub gegeben in den Maßnahmen. Und mit diesen Maßnahmen werden ja auch immer, ich meine, strukturelle Hindernisse aufgezeigt. Und die kann man dadurch überwinden, mit Geld geht's halt. Was die Moral und das Gesetz nicht schafft, schafft das Geld (...). Das ist einfach so.“ (3, 21-21)

Besonders diese Beobachtung wird am Ende zu diskutieren sein.

2.7.4 Gleichstellungspolitische Maßnahmen und Strategien

2.7.4.1 Qualität und Quantität

In diesem Punkt ging es mir darum, zu eruieren, inwiefern die Exzellenzinitiative dazu beigetragen hat, die Umsetzung von Maßnahmen zu beschleunigen und eine andere Qualität und/oder Quantität der Maßnahmen zu schaffen und inwiefern hier eventuell Unterschiede zu nicht geförderten Hochschulen bestehen. In dieser Kategorie gibt es abermals einige überraschende Befunde.

Generell ist in allen Hochschulen, die in die Untersuchung einbezogen worden sind, entweder eine Konstanz der Quantität und auch Qualität von Maßnahmen zu verzeichnen oder aber ein Anstieg beider Faktoren. Der besseren Übersichtlichkeit halber habe ich meine Erkenntnisse aus den Kategorieschemata tabellarisch aufbereitet.

Für die geförderten Hochschulen ergibt sich folgende Verteilung (Tabelle 5):

Tabelle 5: Qualität und Quantität gleichstellungspolitischer Maßnahmen geförderter Hochschulen im Überblick (eigene Darstellung)

<u>Hochschule</u>	<u>Qualität der Maßnahmen</u>	<u>Quantität der Maßnahmen</u>
1	Gestiegen (1, 63-64)	k. A.
2	konstant geblieben (2, 69-69)	konstant geblieben (2, 69-69)
3	gestiegen (3, 51-51)	gestiegen
4	gestiegen (4, 38-39; 39-39; 45-45)	gestiegen (4, 38-39)
5	konstant geblieben (5, 32-33)	konstant geblieben (5, 32-33)
6	gestiegen (6, 28-28; 25-26)	gestiegen (6, 25-26)

Wie wir schon vormals gesehen haben, herrscht in Hochschule 2 eine Ausnahmesituation. Diese spiegelt sich auch hier wider. In Hochschule 2 ist deshalb kein nennenswerter Anstieg der Qualität und Quantität der Maßnahmen erkennbar. Hochschule 5 hat schon immer ein ausgeprägtes Bemühen um Frauenförderung und Gleichstellung gezeigt, dafür nach eigenen Angaben „vorher schon viel Geld ausgegeben“ (5, 32-33) und aus diesem Grund in der Exzellenzinitiative keinen deutlichen Schritt nach vorn gemacht. Dort traf also die Exzellenzinitiative auf bereits gewachsene Strukturen der Gleichstellungspolitik, so dass besondere Anstrengungen unter dem Druck der Exzellenzinitiative nicht von Nöten gewesen zu sein scheinen. Interessant ist, dass die Hälfte meiner Interviewpartnerinnen der geförderten Hochschulen anmerkt, dass die Fördergelder der Exzellenzinitiative zudem ermöglichen, dass die von ihnen auf den Weg gebrachten Maßnahmen nun für wesentlich mehr Hochschulmitglieder verfügbar seien als dies vorher der Fall war (vgl. 1, 63-64; 4, 45-45; 6, 28-28). Dabei ist eine meiner Expertinnen der Meinung, dass die Exzellenzinitiative es erleichtert, Zielgruppen für die Maßnahmen empfänglicher zu machen:

„Und von daher (...) glaube ich, spricht das jetzt andere Zielgruppen auf andere Weise an, eben auch, weil wir als Legitimation immer die enge Verknüpfung mit der Exzellenzinitiative ins Feld führen können, und tut das auf eine effizientere Art und Weise.“ (6, 28-28)

Hier zeichnet sich eine Entwicklung ab, deren Beobachtung sich in Zukunft als fruchtbar erweisen könnte. Sorgt eine von außen, unabhängig vom Gesetz legitimierte Gleichstellungsarbeit für eine höhere Akzeptanz? Und was bedeutet dieses für die Hochschulen?

Im Folgenden möchte ich hinterfragen, welche Gemeinsamkeiten oder auch Unterschiede sich in puncto Maßnahmen in nicht durch Exzellenzgelder unterstützten Einrichtungen ergeben. Auch in diesem Fall habe ich die Ergebnisse der Befragung aufgrund der Erkenntnisse aus den Kategorieschemata tabellarisch aufbereitet (Tabelle 6):

Tabelle 6: Qualität und Quantität gleichstellungspolitischer Maßnahmen nicht geförderter Hochschulen im Überblick (eigene Darstellung)

<u>Hochschule</u>	<u>Qualität der Maßnahmen</u>	<u>Quantität der Maßnahmen</u>
A	leicht gestiegen (A, 63-64)	konstant geblieben (A, 62-62)
B	konstant geblieben (B, 36-37)	gestiegen (B, 32-33; 37-37; 39-39)
C	gestiegen (C, 40-41)	gestiegen
D	keine Angaben verfügbar	gestiegen (D, 51-51)

In den nicht geförderten Hochschulen ergibt sich das Bild, dass die Quantität der Maßnahmen in den letzten vier Jahren, also dem Zeitraum, in dem die Exzellenzinitiative anlief, gestiegen ist.

Sieht man auf die Qualität der Maßnahmen, so ist das Bild wesentlich heterogener. Die Tendenz einer Zunahme der Qualität ist nicht so deutlich erkennbar, aber faktisch vorhanden.

Generell lassen sich folgende Ergebnisse formulieren:

- An allen Hochschulen, sowohl geförderten als auch nicht geförderten, zeichnet sich ein Anstieg gleichstellungspolitischer Maßnahmen ab. In den geförderten Hochschulen wird dieser Anstieg direkt mit der Exzellenzinitiative in Zusammenhang gebracht. Welche Faktoren in den nicht-geförderten Universitäten einwirken, ist weitgehend unklar, man könnte aber vermuten, dass hier zum Beispiel das Professorinnenprogramm des BMBF und die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG eine Rolle spielen.
- Von meinen Interviewpartnerinnen in den geförderten Hochschulen wurde immer wieder betont, dass es ihnen durch das Geld der Exzellenzinitiative ermöglicht wurde, gewisse Maßnahmen, die nicht unbedingt neu waren, qualitätsvoller zu gestalten. Diese Tendenz erfuhr in den nicht geförderten Einrichtungen keine besondere Betonung.
- Eine Besonderheit war weiterhin dahingehend zu verzeichnen, dass die Hälfte meiner Interviewpartnerinnen betonte, dass die Maßnahmen nun auch einer breiteren Zielgruppe zugänglich gemacht werden könnten. In den nicht geförderten Hochschulen war diese Tendenz so nicht erkennbar.

2.7.4.2 Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen

Die Art der Umsetzung gleichstellungspolitischer Strategien markiert die Handlungsfähigkeit einer Hochschule und den Stellenwert, den Gleichstellungspolitik in ihrem Gefüge einnimmt. Es wurde bereits eruiert, wie die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten den Stellenwert der Gleichstellungspolitik in ihrer jeweiligen Hochschule einschätzen (siehe B/2.7.1). Im Folgenden soll gefragt werden, wie es mit der Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen aussieht und in welchem Maße hier eventuell mit Widerständen zu kämpfen ist.

Auf große Schwierigkeiten bei der Durchsetzung gleichstellungspolitischer Interessen treffen schon fast erwartungsgemäß die Interviewpartnerinnen der Hochschulen A und D. Meine Interviewpartnerin in Hochschule A beklagt mehrmals, und dieses wird schon beinahe zum „roten Faden“ des Gesprächs, dass sie eigentlich nur rhetorisch gleichstellungsrelevante Fakten schaffen darf (vgl. A, 3-3; 7-7) und dass es schwierig wird, wenn sie „in den (...) Herrschaftsbereich der Professoren eingreift (...)“ (ebd., 52-52). Interessant ist, dass sich diese Interviewpartnerin offensichtlich deutlich unterhalb der Hierarchiestufe der Professorenschaft ansiedelt, weil sie durch den Gebrauch der Vokabel

„Herrschaftsbereich“ eine schon scheinbar historisch gewachsene Inferiorität heraufbeschwört. Ich entnehme dieser semantischen Konstellation zudem nochmals das, was meine Interviewpartnerin zuvor schon direkt äußerte: die mangelnde Möglichkeit, einzugreifen und aktiv zu werden. Sie wird hier abermals metaphorisch transportiert. Zudem kritisiert sie scharf, dass auch die Gleichstellungsstandards der DFG keine ausreichende Grundlage für ihre Gleichstellungsarbeit bieten, da ihre Nicht-Berücksichtigung keinerlei Konsequenzen nach sich zieht (vgl. ebd., 10-13). Sie bemerkt eine große Gleichgültigkeit gegenüber ihrer Arbeit (vgl. ebd., 31-31), die erst im Nachhinein zu Widerständen führt.

Die Hochschule wird also auch in diesem Kontext als männlich kodierter, ja sogar „beherrscher“ Betrieb wahrgenommen, und meine Interviewpartnerin zieht verbal eine Demarkationslinie zwischen ihrem Engagement und der Sicherung bestehender Machtbalancen durch die Professoren. Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards verkommen im eben skizzierten Kontext zu einer inhaltsleeren Blase.

Ähnlich argumentiert meine Interviewpartnerin in Hochschule D. Auch sie merkt an, dass die Umsetzung der Inhalte des DFG-Gleichstellungskonzeptes der Universität nur sehr langsam vorangeht (vgl. D, 13-13). Wieder aufgegriffen werden kann ihre Aussage, die schon weiter oben herangezogen wurde, dass Gleichstellung kein Automatismus ist, der automatisch Prozesse nach sich zieht, sondern dass ein beständiges Anmahnen erforderlich ist (vgl. D, 43-43). Zudem beobachtet auch sie ein Machtgefälle zugunsten der „Herren“ (ebd., 9-9).

Mit deutlich weniger Widerständen sieht sich die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule B konfrontiert. Generell setzt sie Maßnahmen problemlos um (B, 29-29) und trifft nur vereinzelt auf Widerstände (vgl. ebd., 9-9).

In Hochschule C sind eher weniger Widerstände zu verzeichnen, da die Gleichstellungsbeauftragte durch die Fixierung von Gleichstellung im Qualitätsmanagement der Universität eine gute Grundlage für ihre Arbeit hat und im Interview eher betont wird, dass mittlerweile Gleichstellungsarbeit gerade von denjenigen stärker nachgefragt wird, die zum Beispiel mit Forschungsanträgen befasst sind. Sie erwähnt in diesem Zusammenhang auch die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG positiv, erwähnt aber auch, dass diese „Bewegung“ erst seit zwei bis drei Jahren so ausgeprägt sichtbar wird (vgl. C, 53-53).

Ein anderes Bild zeichnet sich in den geförderten Hochschulen ab. Vier meiner Interviewpartnerinnen, und das sind immerhin zwei Drittel, berichten von einer problemlo-

sen Umsetzung dessen, was im Rahmen der Exzellenzinitiative auf den Weg gebracht wurde (vgl. 1, 70-70; 3, 60-62; 4, 17-17 sowie 21-21; 6, 14-14 sowie 32-34).

Der Interviewpartnerin von Hochschule 2 lagen keine Informationen zum Stand der Umsetzung von Maßnahmen vor, wie folgender Interviewauszug zeigt:

„Also selbst wenn jetzt schon was angelaufen ist (...), ich ich habe weder etwas gesehen, weder ein Papier bekommen, noch (...) irgendeine Diskussion weiter mitbekommen.“ (2, 55-56)

Es wird ersichtlich, dass die betroffene Gleichstellungsbeauftragte den Stand der Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen, die aus der Exzellenzinitiative heraus entstanden sein könnten, nicht kennt – obwohl sie zur Zeit des Exzellenzwettbewerbs schon Gleichstellungsbeauftragte war. Hier manifestiert sich ein deutliches Gegeneinander von Gleichstellungsbeauftragter und Hochschulleitung, das in dieser Ausprägung erstaunt.

Meine Interviewpartnerin in Hochschule 5 konnte noch keine Angaben zum Umsetzungsstand der Maßnahmen machen, weil ihr noch nicht genügend Informationen hierzu vorlagen und die Prozesse zu dem Zeitpunkt noch nicht ausreichend lange für eine Beurteilung liefen (5, 17-17; 33-33).

Abschließend ist festzuhalten:

- Maßnahmen werden in geförderten Hochschulen wesentlich einfacher umgesetzt. Von Widerständen berichtet lediglich die Gesprächspartnerin der Hochschule 2. Die Teilnahme an der Exzellenzinitiative beziehungsweise das erfolgreiche Abschneiden bei der Teilnahme scheinen eine Legitimationsbasis zu sein für eine Gleichstellungsarbeit, die generell nur wenig hinterfragt oder angezweifelt zu werden scheint. Dieses hebt die geförderten Hochschulen deutlich von den nicht geförderten Hochschulen ab, bei denen mehr oder weniger konstant von Widerständen gegen die Gleichstellungsarbeit und von Problemen bei der Umsetzung von Maßnahmen berichtet wird, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß.
- Meine Befunde lassen darauf schließen, dass die Exzellenzgelder die Handlungsfähigkeit in puncto Gleichstellung deutlich befördern, was den Gestaltungsspielraum der Gleichstellungspolitik deutlich erweitert und somit zu einer anderen Qualität dieses Bereiches führen könnte.

2.7.4.3 Annahme und Evaluation von Maßnahmen

Wie werden Maßnahmen zur Gleichstellung von ihren Zielgruppen angenommen? Welche gesicherten Erkenntnisse gibt es zu ihrer Wirksamkeit und wie werden diese gewonnen? Gibt es Unterschiede zwischen geförderten und nicht geförderten Hochschulen? Diesen Fragen gehe ich in diesem Teilabschnitt nach.

Die von mir interviewten Gleichstellungsbeauftragten aller Hochschulen – und hier sind keine Unterschiede zwischen geförderten und nicht geförderten Hochschulen zu verzeichnen – evaluieren bereits ganz selbstverständlich die von ihnen durchgeführten Maßnahmen. Wenn dieses bisher noch nicht der Fall ist, so streben diejenigen, die bisher noch keine Evaluationen oder keine Evaluationen zu neueren Programmen durchgeführt haben, diese zeitnah an.

Was die Annahme der Maßnahmen angeht, ist der Tenor bei allen Hochschulen ein deutlich positiver. Generell kann man feststellen, dass bestimmte Maßnahmen immer wieder gerne angenommen werden (zum Beispiel Coaching-Programme, FIMINT u. ä.), und dass auch hier kein Unterschied zwischen geförderten und nicht geförderten Universitäten auszumachen ist. Nur vereinzelt gibt es Maßnahmen, die nicht gut angenommen werden oder bei denen es schwierig ist, Teilnehmer zu gewinnen.

Eine meiner Interviewpartnerinnen einer geförderten Hochschule beobachtet darüber hinaus, dass sich durch den Mittelzuwachs der Exzellenzinitiative die einzelnen Fakultäten eher um die vorhandenen Mittel bewerben, so dass hier ein Wettbewerb entsteht, der sich insgesamt positiv auf die Gleichstellung auswirkt, „[w]eil da einfach was passiert“ (4, 66-66). Eine weitere Interviewpartnerin bemerkt, „dass eben alle aufmerksamer gucken, was wird angeboten?“ (1, 109-110)

Hier scheinen sich deutliche Anhaltspunkte für positive Synergien zwischen Gleichstellungsarbeit und Exzellenzinitiative zu manifestieren.

Erstaunlich kritisch in diesem Punkt zeigt sich eine weitere Interviewpartnerin, die sich nicht nur auf die Maßnahmen an ihrer Hochschule bezieht, sondern die Effektivität der Maßnahmen generell anzweifelt. Sie betont dieses im Verlauf des Interviews immer wieder:

„[A]lso ich bin dabei, irgendwie, weil die Maßnahmen alle schön und gut sind, bundesweit sind die alle schön und gut, aber bundesweit die Prozentzahlen der Professorinnen trotzdem nicht so sprunghaft ansteigen, wie es diese Programme vermuten ließen, also an keiner Universität. Was mir immer wieder zeigt, dass (..) normative Maßnahmen, moralische Appelle, (..), halt nur begrenzt wirken, so schön die klingen, wenn ich Ihnen das erzähle,

klingt das ganz toll, wir haben jetzt mehr Professorinnen, das ist ja eindeutig erkennbar, aber es geht halt langsam. Und ich denk mir, (...) mit Zwang, (...), also mit Gesetzen geht's nicht, mit den moralischen Appellen geht's nicht, mit Geld geht ein bisschen was natürlich, das sieht man deutlich, es müsste aber ein bisschen schneller gehen. Also ich könnte gerne hier noch eine andere Maßnahme entwickeln oder ein strategisches Konzept, aber mein einziges Konzept, das mir schnellen Erfolg, den wir alle verdient haben, letztendlich verspricht, ist die Quote. Ich bin jetzt immer dazu gekommen, die muss nicht auf Ewig da sein, die kann auch fächerdifferenziert sein, sie können da auch sagen, also (...), einen Prozentsatz für das unterrepräsentierte Geschlecht einführen auf allen, in allen Fächern, auf allen verschiedenen Qualifikationsstufen, (...), ist mir auch sympathisch, für fünf oder sechs Jahre sowas. Und dann mal weitermachen. Also das wäre mein Konzept (...)." (3, 63-63)

Interessant erscheint mir an dieser Aussage besonders, dass hier unter dem Deckmantel von Effizienz und Effektivität wieder das Grundproblem der Gleichstellungsarbeit zum Vorschein kommt, das vormals auch von Gleichstellungsbeauftragten nicht geförderter Hochschulen thematisiert wurde: Es geht zu langsam voran mit der Gleichstellung. Ob die Einführung einer Quote tatsächlich geeignet wäre, um dieses Dilemma zu lösen, ist nach wie vor eine offene Frage.

Zusammenfassend kann festgehalten werden:

- Die Evaluation von gleichstellungsbezogenen Maßnahmen hat sich etabliert. Dabei ist diese nicht von einer Förderung der jeweiligen Hochschule abhängig.
- Nur vereinzelt sind Maßnahmen zu verzeichnen, für die sich schwierig Teilnehmerinnen und Teilnehmer mobilisieren lassen. Generell verzeichnen aber alle Hochschulen ohne Unterschiede eine gute Akzeptanz der von ihnen angebotenen Maßnahmen.
- Vereinzelt konnte die Exzellenzinitiative mehr Aufmerksamkeit für die Angebote der Gleichstellungsbüros und einen gewissen Wettbewerb unter den Fakultäten erzeugen. Wie die Maßnahmen langfristig wirken und ob die geförderten Hochschulen überdurchschnittliche Gleichstellungserfolge, eben auch durch ein breiter gefächertes Angebot an Maßnahmen erzielen, bleibt abzuwarten.

2.7.5 Entwicklungstendenzen der Gleichstellungspolitik im Zuge der bundesdeutschen Exzellenzinitiative

Im Folgenden soll stärker fokussiert werden, inwiefern die Exzellenzinitiative ex ante oder ex post zu Veränderungen der gleichstellungspolitischen Bemühungen geförderter Hochschulen geführt hat. Dabei werden nicht immer die nicht geförderten Universitäten einbezogen, weil sich ein Vergleich nur vereinzelt anbietet.

2.7.5.1 Stellenwert der Gleichstellung in der Exzellenzinitiative

Versucht man die Rolle, die Gleichstellung während der Exzellenzinitiative einnimmt, zu charakterisieren, bewegt man sich abermals in einem Ergebnisfeld, dessen Ausprägungen stark polarisieren.

Schon im Vorfeld des Exzellenzwettbewerbs, und teilweise auch währenddessen, klingt bei einigen meiner Interviewpartnerinnen an, dass unklar war, wie hoch der Stellenwert der Gleichstellung nun tatsächlich sein würde. Meine Interviewpartnerin der Hochschule 5 umschreibt diese Unsicherheit wie folgt:

„Und was (..), was glaube ich, jetzt eigentlich ´n großen Schub bringt ist (..) im Exzellenzwettbewerb war das ja fast ´n bisschen diffus, da stand das eben in diesem einen Paragrafen und keiner wusste so ganz genau, wie ernst das gemeint ist. Und dann war es irgendwie plötzlich doch ernster und so.“ (5, 47-47)

Hier wird zum einen deutlich, dass vor Beginn des Wettbewerbs teilweise Unklarheit herrschte. Auf der anderen Seite ist dieser kurze Textauszug aber auch ein Beleg dafür, dass offensichtlich ein Thema, das zunächst lediglich unter dem Vorzeichen der political correctness behandelt wurde, hier offenbar eine deutliche Aufwertung erfuhr. Diese war so aber nicht in allen Hochschulen spürbar. Der andere Pol, der den Stellenwert der Gleichstellung im Zuge der Exzellenzinitiative kennzeichnet, besteht aus deutlicher Kritik und der Sorge, dass Gleichstellung teilweise nach wie vor nicht ernst genug genommen wird.

Letzteres ist in Hochschule 1 der Fall. Hier war den Dekanen im Laufe des Wettbewerbs nicht deutlich, wie wichtig Gleichstellung sein würde – allerdings konnte auch der Wettbewerb das Bewusstsein für diese Wichtigkeit nicht verändern (vgl. 1, 28-29).

Das heißt, dass in dieser Hochschule eher oberflächliche Effekte erzielt wurden, die mit großer Wahrscheinlichkeit die Rolle der Gleichstellung nicht aufwerten, sondern im Bereich der political correctness verbleiben und größtenteils über die veränderten Finanzmittel auf operativer Ebene einwirken. Die strategische Ebene scheint weiterhin unberührt zu bleiben.

Deutliche Kritik übt meine Interviewpartnerin der Hochschule 2. Sie wurde wie schon erwähnt, von allen Vorgängen im Rahmen der Exzellenzinitiative an ihrer Hochschule ausgeschlossen. Sie beobachtet Folgendes:

„Eigentlich ist dann immer, was sind harte Kriterien, sind die Zahl der Exzellenzcluster, der Graduiertenschulen, also natürlich, das ist das Eintrittsbillet. Das ist klar. (..) Und dann gibt es ja dann auch nochmal Bewertungskriterien, wenn man zugelassen wird (..) zur Bewerbung (...) für die dritte Säule, ähm, aber warum bleiben diese Kriterien um die Gleichstellungspolitik so weich? Und so unklar. Und so dass sie eben eigentlich auch den Spielraum auch eröffnen, zu sagen, ‚Na ja, das bilden Sie sich nur ein, Frau °, dass das wirklich wichtig ist.‘ Dann wird das immer mal als Absichtserklärung gesagt, das muss präziser gemacht werden (...).“ (2, 47-47)

Im Prinzip steckt in dieser Aussage eine ähnliche Beobachtung wie die, die meine Interviewpartnerin der Hochschule 1 machte. Gleichstellung ist lediglich mit einem Paragraphen in den Vereinbarungen zur Exzellenzinitiative festgehalten. Dieser ist flexibel auslegbar, so dass für den Praxistransfer unklar bleibt, was eigentlich von den Entscheidern im Prozess erwartet wird. Viele meiner Interviewpartnerinnen haben dieses Problem gemeinsam mit der Hochschulleitung gut lösen können. Im oben geschilderten Fall gab es deutliche Spannungen, da die betroffene Gleichstellungsbeauftragte gerne mehr in die Gleichstellungsstrategie im Rahmen der Exzellenzinitiative eingebunden worden wäre, aber hier komplett ausgeschlossen wurde. Dennoch beobachtet selbst diese Interviewpartnerin einen sich stark ändernden Stellenwert der Gleichstellung: „(..) [W]ichtig an der Exzellenzinitiative war, dass das Thema Gleichstellung oben auf die Agenda kommt, und das reicht vom Ministerium bis hin (..) zu jedem Professor, der daran beteiligt ist (...).“ (2, 19-19) Sie konstatiert, dass hier ein Bewusstseinsbildungsprozess initiiert wurde, der für sie das Wichtigste an der Exzellenzinitiative ist und der weiter wirken sollte. Es ist die Frage, auf welcher Ebene dieser Bewusstseinsbildungsprozess pro Gleichstellung letztendlich stattfand. Die leitenden Ebenen der Hochschule zumindest scheinen hier nicht immer von eben diesem Bewusstseinsbildungsprozess erfasst worden zu sein.

- Zusammenfassend lässt sich beobachten, dass in der Exzellenzinitiative Gleichstellung als ein offensichtlich bisher weniger stark berücksichtigter Teil von Hochschulmanagement eine stärkere Betonung erfuhr. Zwar blieb der Umgang hiermit nicht in allen Hochschulen kritiklos, dennoch gibt es empirisch fassbare Hinweise darauf, dass der Stellenwert von Gleichstellung in der Exzellenzinitiative größer war als bisher.

2.7.5.2 Gegenseitige Beeinflussung von Exzellenzinitiative und Gleichstellung

Hier ging es mir darum, zu erfahren, inwiefern zwischen der Exzellenzinitiative und den gleichstellungspolitischen Bemühungen der von mir ausgewählten Hochschulen eine wechselseitige Beeinflussung vorliegt, um abschätzen zu können, ob die Exzellenzinitiative tatsächlich Einfluss auf gleichstellungspolitische Bemühungen hat und für positive Synergien gesorgt hat.

Meinen Ergebnissen möchte ich einen wesentlichen Befund voranstellen, der Gleichstellung und Exzellenzinitiative in Relation zueinander setzt und somit die Lesart der anschließend referierten Ergebnisse bestimmt. Meine Interviewpartnerin in Hochschule 2 machte folgende Aussage zu meiner Frage: „Ja, im Idealfall beeinflusst sie [die Exzellenzinitiative, S. K.] die Frauenförderung sehr positiv, das liegt eben, wie gesagt, an dem Ausmaß der (..) Betonung (...) derjenigen, die über die Förderung entscheiden.“ (2, 47-47)

Was hier geschildert wird, ist die offenbar immer noch vorhandene Abhängigkeitssituation der Gleichstellungsbeauftragten, obwohl diese so nicht mehr entstehen sollte. Gleichstellung wird dann berücksichtigt, wenn diejenigen, die über Entscheidungsmacht verfügen, befinden, dass sie berücksichtigt werden sollte! Ist dieses nicht der Fall, entfällt die Fokussierung von Gleichstellung oder wird nicht besonders ausgeprägt berücksichtigt. Auch nicht vernachlässigt werden soll hier aber die Tatsache, dass diese Beobachtung durchaus auch im Sinne einer organisationalen Logik gedeutet werden kann, wonach Organisationen auf politische Vorgaben oftmals zunächst träge reagieren.

Im vorliegenden Kontext ist ein durchgängiges Ergebnis zu verzeichnen. Alle interviewten Gleichstellungsbeauftragten verzeichnen generell einen engen wechselseitigen Beeinflussungsprozess zwischen der Gleichstellungspolitik der einzelnen Hochschulen und der Exzellenzinitiative, der überwiegend als positiv empfunden wird.

Meine Interviewpartnerin der Hochschule 6 konstatiert, dass ohne die Exzellenzinitiative bestimmte Maßnahmen der Gleichstellung so nicht hätten inszeniert und festgeschrieben werden können (vgl. 6, 24-24, zu Maßnahmen ausführlich siehe B/2.7.5.5).

In den Hochschulen 3 und 5 wird stark die Optimierung der Qualität von Forschung betont, die durch die Exzellenzinitiative und die damit verbundene stärkere Berücksichtigung von Frauen erreicht wird (vgl. 5, 30-31; 3, 47-48). Diese Art des Einflusses dürfte ein sehr interessantes Moment für die Initiatoren der Exzellenzinitiative und die Schlüsselfiguren der Forcierung gleichstellungspolitischer Aktivitäten im Zuge der Exzellenzinitiative sein, da hier eventuell ein Effekt erzielt wird, der so unter Umständen intendiert war: die Forschungsqualität der genannten Hochschulen erhält durch stärkere weibliche Partizipation eine Aufwertung und befördert damit die Konkurrenz- und auch Innovationsfähigkeit der Hochschulen. Es wäre wünschenswert, dass sich dieser Effekt auch in anderen Hochschulen so zeigt.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule 3 verdeutlicht zudem: „(...) [I]ch meine immer, dass wir nicht so weit gekommen wären ohne die Exzellenzinitiative.“ (3, 34-37) Hier zeigt sich ein sehr großer genereller Einfluss der Exzellenzinitiative. Es wird nicht nur die Auswirkung der Exzellenzinitiative auf einen bestimmten Bereich thematisiert, sondern eben ein global zu verspürender Einfluss. In dieser Hochschule war die Exzellenzinitiative offensichtlich ein großer Schritt nach vorn und wird von der dortigen Gleichstellungsbeauftragten durchaus begrüßt.

Meine Interviewpartnerin in Hochschule 4 bemerkt, dass sich die Exzellenzinitiative und Gleichstellung gegenseitig beflügeln (vgl. 70-70). In dieser Aussage wird deutlich, dass sie nicht nur das Resultat einer veränderten Gleichstellungspolitik durch die Exzellenzinitiative geschätzt wird, auch die umgekehrte Richtung der Beeinflussung wird hier transportiert: Gleichstellung kann so als unabdingbare Voraussetzung für ein erfolgreiches Abschneiden in der Exzellenzinitiative gesehen werden.

Abschließend kann Folgendes festgehalten werden:

- Die Exzellenzinitiative hat sich grundsätzlich positiv auf die Gleichstellungspolitik geförderter Hochschulen ausgewirkt. Dieser Einfluss prägt sich in verschiedenen Hochschulen unterschiedlich aus. Einschränkend muss angemerkt werden, dass sich Handlungsspielraum überall dort eröffnet hat, wo die Wichtigkeit gleichstellungspolitischer Bemühungen erkannt wurde. Dieses war in allen geförderten Hochschulen der Fall. Es ist lediglich eine Ausnahme zu verzeichnen.

2.7.5.3 Einfluss der Exzellenzinitiative auf die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten

In dieser Kategorie habe ich die Antworten auf meine Frage nach dem Einfluss der Exzellenzinitiative auf die Tätigkeit der jeweiligen Interviewpartnerinnen subsummiert. Mir war wichtig zu eruieren, inwiefern die Exzellenzinitiative zum Beispiel die Arbeitsbelastung der einzelnen Gleichstellungsbeauftragten erhöht oder aber eventuell auch zu einer Entlastung beiträgt.

Nur in Hochschule 5 erzeugt die Bewerbung um Exzellenzfördergelder keinen verstärkten Handlungsdruck, da sie bereits über eine sehr gut institutionalisierte Gleichstellungspolitik verfügte.

Alle verbleibenden Interviewpartnerinnen spüren einen deutlichen Einfluss der Exzellenzinitiative auf ihre Tätigkeit.

In Hochschule 2 dient die Exzellenzinitiative vorrangig als Legitimationshilfe und erleichtert somit die Arbeit der dort ansässigen Gleichstellungsbeauftragten (vgl. 2, 29-30), da langwierige Argumentationen auf dem Weg zur Durchsetzung gleichstellungspolitischer Interventionen entfallen. Hier ist also eine deutliche Handlungsentlastung für die befragte Gleichstellungsbeauftragte im operativen Geschäft zu verzeichnen und setzt Kapazitäten für die Verfolgung von Gleichstellung auf strategischer Ebene frei.

In Hochschule 6 erläutert meine Interviewpartnerin die schwierigen Verflechtungen zwischen dem, was durch die Exzellenzinitiative neu hinzu kam und dem, was vorher schon angeboten wurde. Hier mussten Zuständigkeiten neu geklärt werden, ohne die durch die Exzellenzinitiative neu hinzugekommenen Angebote zu vernachlässigen. Es scheint in diesem Kontext also ein Prozess in Gang gekommen zu sein, der allen Beteiligten viel abverlangt, aber langfristig eventuell eine entlastende Wirkung spürbar werden lässt (vgl. 6, 16-16). Allerdings wird auch sichtbar, welche administrativen Auswirkungen die Forcierung der Gleichstellung im Zuge der Exzellenzinitiative haben kann: Zum einen werden abermals Kapazitäten der Gleichstellungsbeauftragten gebunden, die durch Novellierungen Modifikationen auf operativer und strategischer Ebene des Gleichstellungsmanagements begleiten, auf der anderen Seite aber auch die nach wie vor bestehenden Verhältnisse stabilisieren müssen. Hieraus ergibt sich eine Ambivalenz, die im schlimmsten Fall die Handlungsfähigkeit der Gleichstellungsbeauftragten einschränken

könnte, da sie sich in dieser Situation zunächst einen Überblick über die bestehenden Verhältnisse schaffen und Prioritäten setzen müssen.

- Hinsichtlich des Einflusses der Exzellenzinitiative auf die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten zeichnet sich ein ambivalentes Bild ab: Zum einen scheinen Gleichstellungsbeauftragte eine Entlastung im operativen Geschäft wahrzunehmen, da langwierige Auseinandersetzungen um Gleichstellung entfallen. Somit bleibt mehr Zeit, um Gleichstellung auf strategischer Ebene zu verfolgen.
- Zum anderen erhöht sich der administrative Aufwand, um die Novellierungen durch die Exzellenzinitiative in die Praxis umzusetzen und trotzdem das schon Bestehende zu erhalten.

2.7.5.4 Veränderungsstrategien zur Erhöhung der Förderchance im Rahmen der Exzellenzinitiative

Um besser die Relevanz der Gleichstellungspolitik im Rahmen der Exzellenzinitiative einschätzen zu können und einen Kontrapunkt zu den im Brief von Winnacker vorgetragenen Aussagen zu gewinnen, war es mir wichtig, zu fragen, inwiefern die von mir ausgewählten Universitäten tatsächlich Veränderungen ihrer bisherigen Gleichstellungsstrategien vornehmen mussten, um die Chance auf eine Förderung zu erhöhen.

Die Informationen, die ich zu dieser Frage erhielt, waren nicht immer eindeutig. Dennoch soll hier der Versuch einer Bilanz unternommen werden.

In Hochschule 6 ist der Sachverhalt klar: Um die Chance auf eine Förderung zu erhalten, wurden Veränderungen der Gleichstellungspolitik vorgenommen (vgl. 6, 31-32). Dabei drehte es sich hauptsächlich darum, „Instrumente zu entwickeln, die die Wahrscheinlichkeit des Erfolgs steigern.“ (ebd., 17-18)

Meine Interviewpartnerin betont die Tatsache, dass sie zum Beispiel ohne die Exzellenzinitiative die Maßnahme einer Quotierung von Frauenanteilen überhaupt nicht hätte durchführen können. Erstaunlich ist, dass diese Hochschule diese Notwendigkeit überhaupt so wahrnahm, da sie zu diesem Zeitpunkt bereits über eine gut institutionalisierte Gleichstellungsarbeit verfügte, die auch unabhängig bestätigt wurde (vgl. ebd., 14-14). Bei Hochschule 5 ist die Sachlage anders. Hier waren nach Aussagen meiner Interviewpartnerin überhaupt keine Veränderungen der gleichstellungspolitischen Strategien notwendig, um gefördert zu werden (vgl. 5, 22-24), weil diese Universität bereits vor der

Exzellenzinitiative auf eine gut institutionalisierte Gleichstellungspolitik, die einem internationalen Standard entsprach, zurückgreifen konnte (vgl. ebd., 17-17). Es wird deutlich, dass sich hier eine langfristig verfolgte Gleichstellungsstrategie im Wettbewerb positiv auf die Hochschule auswirkte und dadurch eventuell einen Vorteil für diese Hochschule entstehen ließ.

In Hochschule 2 wurden der Gleichstellungsbeauftragten keine Mitspracherechte bei der Gestaltung der Prozesse im Rahmen der Exzellenzinitiative eingeräumt, so dass sich hier die von mir gestellte Frage erübrigte.

In Hochschule 3 war lediglich deutlich, „man muss es mit reinbringen, aber man hat sich nicht darauf fokussiert wie andere Unis.“ (3, 41-41).

Nun könnte man hier spekulieren, dass diese Hochschule es auch nicht unbedingt mussten, denn auch Hochschule 3 kann bereits vor der Exzellenzinitiative mit ausgeprägten gleichstellungspolitischen Bemühungen aufwarten (vgl. ebd., 17-17). Allerdings wird eine Veränderung der Gleichstellungspolitik nach der Exzellenzinitiative durchaus beobachtet: „Man hat nicht hier etwas geändert, um sich zu bewerben, sondern (...) man hat sich beworben, und dann hat sich etwas geändert.“ (ebd., 41-42)

Die Interviewpartnerin in Hochschule 4 negiert Veränderungen zur Erhöhung der Förderchancen. Diese Aussage erstaunt, da gerade diese Hochschule ihre Gleichstellungspolitik im Rahmen der Exzellenzinitiative enorm forciert hat. Ihre Antwort könnte aber auch der Tatsache verschuldet sein, dass die von mir interviewte Expertin zum Zeitpunkt des Interviews noch nicht sehr lange im Amt war und die Prozesse während der Exzellenzinitiative nur begrenzt miterlebt hat. Sie räumt ein, dass das Frauenbüro und die Gleichstellungsbeauftragte von Anfang an zur Ideengenerierung aufgefordert und einbezogen wurden (vgl. 4, 25-25).

In Hochschule 1 wird zumindest deutlich, dass die dort neu eingeführten Maßnahmen nicht notwendig waren, um zu einer geförderten Universität zu werden. Das könnte bedeuten, dass der Gleichstellungspolitik hier im Vorfeld der Exzellenzinitiative nicht so eine große Bedeutung beigemessen wurde wie es beispielsweise bei der Universität 6 der Fall war.

Was folgt daraus?

- Eine durchgängige gleichstellungspolitische Strategie der Hochschulen zur Erhöhung der Förderung im Rahmen der Exzellenzinitiative ist nicht zu verzeichnen. Es gibt durchaus Hochschulen, die vor der Bewerbung um Exzellenzgelder Veränderungen an ihrer Gleichstellungspolitik vorgenommen haben und Hochschulen, die den Fokus im Laufe

der Exzellenzinitiative stark auf diesen Aspekt gelenkt haben, genauso gibt es aber auch Hochschulen, die im Vorfeld nichts veränderten und/oder einfach der political correctness Genüge taten.

2.7.5.5 Konzeption von Maßnahmen

Hier war mein Anliegen, herauszufinden, inwiefern in den geförderten Hochschulen tatsächlich neue Maßnahmen zum Zuge kommen und inwiefern hier innovative Konzeptionen vorliegen, die eventuell in anderen Hochschulen Schule machen könnten.

Das Ergebnis überrascht. In vier von sechs Universitäten gab es nach Aussagen meiner Interviewpartnerinnen keine nennenswerten Neukonzeptionen von Maßnahmen. In Hochschule 3 wurde ein Mentoringprogramm neu auf den Weg gebracht, Hochschule 6 führte – wie bereits oben angemerkt – eine Quotierung für Frauenanteile bei der Neuanwerbung von Personal im Rahmen der Exzellenzinitiative ein. Diese Interviewpartnerin merkte während des Interviews zudem an, dass die Neukonzeption von Maßnahmen zurzeit sogar noch andauere (vgl. 6, 34-36). Hier muss allerdings eingeschränkt werden, dass beide Maßnahmen keine wirklichen Novitäten darstellen, sondern zum Repertoire gängiger gleichstellungspolitischer Praxen gehören, wenngleich eine Quotierung der Frauenanteile in Deutschland nach wie vor diskursiven Sprengstoff birgt.

In den Hochschulen, die keine Förderung aus Exzellenzgeldern erhalten, ist die Situation erstaunlicherweise ähnlich. Eine meiner Interviewpartnerinnen der Hochschule D konnte zur Neukonzeption von Maßnahmen keine verlässlichen Aussagen machen, da sie ihr Amt erst seit kurzer Zeit ausübt. Sie konnte lediglich versichern, dass ihre Vorgängerin Gleichstellung in der betreffenden Hochschule D sehr forciert hat (vgl. D, 48 - 49). In Hochschule A sind durch die Programme der Bundesregierung (siehe A/3.3.1.1 bis 3.3.1.3) ein Gleichstellungskonzept für das Professorinnenprogramm, der Frauenförderplan vom Land sowie die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards hinzugekommen. Wie aber durchgängig im Interview verweist meine Interviewpartnerin auch hier auf die Schwierigkeiten bei der Umsetzung (vgl. A, 48- 48). Hochschule B und C verweisen beide auf ihre Bewerbungen um Fördergelder im Rahmen der Exzellenzinitiative. In Hochschule C wurden in der Exzellenzinitiative Grundlagen für ein Gleichstellungskonzept gelegt, das 2008 erarbeitet wurde, neue Maßnahmen und Ziele enthält und inzwischen umgesetzt wird (vgl. C, 37 - 37).

In Hochschule B waren ebenfalls intensive gleichstellungspolitische Bemühungen zu verzeichnen, die im Rahmen der Bewerbung um Exzellenzgelder angestellt wurden (vgl. B, 27 - 27).

Was kann hier festgehalten werden?

- In den Hochschulen, die sich erfolgreich um Exzellenzgelder in der dritten Förderlinie beworben haben, ist eine Forcierung der Neukonzeption von Maßnahmen nur eingeschränkt feststellbar. Dabei sind nach Aussagen meiner Interviewpartnerinnen keine wirklichen Neukonzeptionen zu verzeichnen, lediglich die Bandbreite der Maßnahmen wurde erhöht.
- Die Hochschulen, die sich erfolglos um Fördergelder beworben haben oder nur eingeschränkt erfolgreich waren, haben sich ebenfalls intensiv um Gleichstellung bemüht. Die Konzeption und Umsetzung eines Gleichstellungsplanes einer Hochschule erfolgt dabei im Nachgang der Exzellenzinitiative.
- Auch in der Hochschule, die sich nicht um Fördergelder beworben hat, ist durch die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und das Professorinnenprogramm des BMBF Neuartiges in der Gleichstellungspraxis hinzugekommen. Hier ist allerdings keine erfolgreiche Umsetzung zu verzeichnen.

2.7.5.6 Die Rolle vom Gleichstellung im Hearing

Nicht alle meiner Interviewpartnerinnen gingen während der Interviews auf die Rolle von Gleichstellung in den Hearings im Rahmen ihrer Bewerbung um Fördergelder ein. Dort, wo ich allerdings Informationen bekam, waren diese so interessant, dass ich mich dazu entschloss, diesen Punkt einer Auswertung zu unterziehen.

Wir erinnern uns kurz: Pasternack (2008) bemerkt, dass ausländische Gutachterinnen und Gutachter während der ersten Antragsrunde der Exzellenzinitiative 2005 zur Überraschung der deutschen Beteiligten auch Fragen zu „vermeintlich sachfremden Qualitätsaspekten, insbesondere zu den geplanten Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung“ (S. 17) stellten. Auch Sondermann et al. (2008) betonen die Rolle der internationalen Gutachter bei der Akzentuierung gleichstellungspolitischer Fragestellungen (vgl. S. 72).

Festgehalten werden kann, dass der Wissenschaftsrat für die Hearings ein Muster vorgegeben hatte, bei dem die jeweilige Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule gemeinsam mit den Dekanen gehört werden sollte.

Die eingangs referierten Beobachtungen sind in Teilen zutreffend, in Teilen müssen sie relativiert werden. Eine meiner Interviewpartnerinnen erwähnte beispielsweise, dass Gleichstellung im Hearing zunächst nicht die Rolle spielte, die sie erwartet hatte:

„Ich hätte mir vom Hearing (..) da mehr erwartet, (..), die Gutachter, die dann kamen, (..) und zwar Kolleginnen, die ich als gleichstellungsengagierte kenne, waren sehr zurückhaltend in ihren Fragen, also Gleichstellung schwebte so als schleichende Bedrohung immer mit im Raum, wurde aber nicht eigentlich thematisiert (...).“ (6, 32-32)

Der Raum, der Gleichstellung im Hearing eingeräumt wurde, lässt sich in diesem Fall sogar in Zahlen ausdrücken: In der kurzen Präsentation waren zwei Folien von 15 der Gleichstellung gewidmet, „und dann war nicht mehr hinterher viel rumzumäkeln.“ (ebd.). In dieser Aussage zeigt sich meines Erachtens eine deutliche Diskrepanz zwischen dem, was vormals angemerkt wurde, nämlich der Zuschreibung der Bedeutsamkeit zu den internationalen Gutachtern in puncto Gleichstellung und in dem Stellenwert, der dieser Aspekt im Hearing dann tatsächlich zugewiesen bekam.

Hier fiel die Betonung der Gleichstellung im Hearing wesentlich geringer aus als ursprünglich erwartet. Ebendiese Gleichstellungsbeauftragte konstatiert aber, dass sie im Zuge des Hearings eine Verbindung zum Wissenschaftsrat aufbauen konnte, der sich auf Landesebene nutzen ließ. Hierdurch wurde positiv dazu beigetragen, dass Gleichstellung besonders auf Landesebene anders wahrgenommen wird (vgl. 6, 44-44).

In Hochschule 1 wird Gleichstellung nach Angaben meiner Interviewpartnerin im Hearing zu einem zentralen Thema, das von den Dekanen im Vorfeld unterschätzt wurde. Sie beobachtet:

„(...) [D]enen [den Dekanen der Fachbereiche, S. K.] war das überhaupt nicht so so wirklich ernsthaft, dass da (..) was geändert werden [muss, S. K.], dass das heutzutage (..) ja, ein wichtiges Thema ist, (..) die Frauen mit (..) auch in die oberste, in die Professur mit hineinzuholen und ich glaube, da werden wir nach wie vor ein Problem bekommen trotz sozusagen trotz vieler – sag ich mal – Anstrengungen.“ (1, 27-27)

Ein markanter Bewusstseinswandel in puncto Gleichstellung scheint sich hier nach wie vor nicht abzuzeichnen. Trotzdem war diese Hochschule in der Exzellenzinitiative erfolgreich...

In Hochschule 5 sorgt die Anwesenheit der Gleichstellungsbeauftragte beim Hearing zumindest in der ersten Runde der Exzellenzinitiative für Irritation und meine Interviewpartnerin empfindet, dass ihre Einzelbefragung „aus Sicht der Dekane eine unerwartete und für sie bisher zum Teil nicht so gedachte Aufwertung des Amtes“ war „[o]der Wahrnehmung des Amtes als Teil von Hochschulmanagement.“ (5, 19-19) Sie konstatiert, dass dieser Prozess auf Ebene der Fachbereiche zu einer veränderten Wahrnehmung des Amtes geführt haben könnte (vgl. ebd.).

In Hochschule 2 haben die Hearings im Rahmen der Bewerbung um Fördergelder enormes Konfliktpotential heraufbeschworen. Die Gleichstellungsbeauftragte dieser Universität wurde von allen Prozessen im Vorfeld der Exzellenzinitiative ausgeschlossen und erst zwei Wochen vor den Hearings auf diese vorbereitet. Hier geriet sie in ein Dilemma aus Loyalität gegenüber der eigenen Universität und ihrer tatsächlichen Situation, die von absoluter Exklusion gekennzeichnet war. Sie erkennt nur bedingt Lerneffekte auf der Seite des Hochschulmanagements aus dieser Situation und sieht die Ursache ganz klar in der Sicherung bestehender Machtverhältnisse: „(...) [D]a ging es um Macht. Und Einfluss.“ (2, 32-32)

- Insgesamt betrachtet ist es interessant, was die Hearings bewirkt haben – oder eben auch nicht. In zwei der untersuchten Hochschulen bewirkten die Hearings eine positiv veränderte Wahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten bzw. ihres Amtes. In zwei weiteren Hochschulen hingegen wurde die Problematik der Gleichstellung im Vorfeld nicht ernst genommen, und auch die Hearings vermochten diese Tendenz nicht zu beeinflussen.

2.7.5.7 Veränderungen in der Außendarstellung

Inwiefern wird der Bereich der Gleichstellung in geförderten Universitäten anders nach außen hin präsentiert als es bisher der Fall war? Welche Veränderungen hat die Exzellenzinitiative hier bewirkt?

Insgesamt kann festgehalten werden, dass sich bei allen geförderten Hochschulen Veränderungen in der Außendarstellung ihrer gleichstellungspolitischen Bemühungen ergeben haben.

Der Großteil der von mir befragten Interviewpartnerinnen gibt an, dass Gleichstellung nach außen stärker präsentiert wird und sich dadurch auch in der Organisation einfacher Veränderungen bewirken lassen (6, 43-44; 5, 41-43, 4, 56-56 und 60-60). Hier könnte man meines Erachtens von einer tatsächlich positiven Wirkweise der Exzellenzinitiative ausgehen, da sie in diesem Fall durch Effekte nach außen auch in das kulturelle Wirkungsgefüge der Organisation positiv hineinwirkt und nicht nur oberflächliche Effekte zu erzielen vermag.

Weiterhin zu finden ist die Variante an Hochschule 1, die ebenfalls ihr Marketing nach der Exzellenzinitiative verstärkte, allerdings auch eine Beschleunigung einer Veränderung durch Zuteilung von mehr Personal betont und weniger die erzielten Veränderungen nach innen (1, 95-96). Auch in diesem Fall scheint die Exzellenzinitiative neue Handlungsspielräume zu eröffnen, die es so vorher nicht zu geben schien und durch ein verändertes Marketing das Möglichkeitenfenster der Gleichstellung zu vergrößern.

In Hochschule 2 akzentuiert meine Interviewpartnerin, dass in ihrer Einrichtung die vorhandene Gleichstellungsstrategie nach außen groß präsentiert wurde, es sich aber in ihrem Fall weniger um wirkliche Neuerungen handelte. Ihrer Meinung nach haben sich massive Veränderungen in der Außendarstellung ihrer Universität ergeben, als besonders prägnant ist die Aussage zu werten, dass eigentlich die ganze Exzellenzinitiative Außendarstellung sei (vgl. 2, 60-62). Es wurde lediglich versucht, durch gezieltes „Darstellungsmanagement“ (ebd., 53-53) die alten Zustände in neuer Verpackung zu präsentieren.

Meine Interviewpartnerin in Hochschule 3 bemerkt das Phänomen, dass hier eigentlich gar nicht mehr aktiv geworben werden muss, sondern dass allein das Label der Exzellenz einen erhöhten Zustrom von Interessierten bewirkt und sich dieser auch auf die Anfragen des Gleichstellungsbüros auswirkt (vgl. 3, 73-73). Hier ist ein Effekt der Außendarstellung der Exzellenzinitiative zu verzeichnen, der sich aber nicht geplant, sondern eher als Automatismus äußerte. Diesen Effekt jedoch als positiven oder negativen Effekt zu charakterisieren, ist schwierig. Denn meine Interviewpartnerin in Hochschule 3 macht auch deutlich, dass diese plötzliche Popularität Probleme mit sich bringt: „Wir müssen, glaube ich, gar nicht mehr werben, weil wir sind von der, vom Studierendenandrang her begehrt (..), viel zu viel, also wir platzen aus allen Nähten (..), wir können das vom Personal her fast gar nicht mehr decken.“ (ebd.)

- Es kann konstatiert werden, dass die Exzellenzinitiative – wie bereits eingangs festgestellt – durchaus Veränderungen in der Außendarstellung der von mir untersuchten Hochschulen bewirkt hat. Diese Auswirkungen sind größtenteils als positiv zu kennzeichnen und ermöglichen auch einen Eingriff in das bestehende kulturelle Gefüge der Hochschulen.
- Weiterhin macht die Exzellenzinitiative im Einzelfall gezieltes Marketing sogar überflüssig und wirkt als solches oder beschleunigt ein gezieltes Bewerben gleichstellungspolitischer Bemühungen. Inwiefern sich diese Phänomene auf den Bereich der Gleichstellung langfristig positiv auswirken, bleibt vorerst abzuwarten.

2.7.5.8 Veränderungen der Konkurrenzsituation

Der Interviewleitfaden enthielt die Frage, ob sich nach subjektiver Einschätzung die Konkurrenz mit gleichwertigen Universitäten verändern werde. Es ging darum, ob sich die fortschreitende Ausdifferenzierung der Hochschullandschaft, die im ersten Teil dieser Arbeit ausführlich abgehandelt wurde, auch auf den gleichstellungspolitischen Bereich übertragen lässt.

Die Ergebnislage ist in diesem Punkt eindeutig.

Lediglich meine Interviewpartnerin in Hochschule 1 war der Meinung, dass gerade auch in gleichstellungspolitischer Hinsicht die Konkurrenzsituation zu anderen Hochschulen immer schon spürbar war. Dieses war sie für sie besonders dann, wenn konkurrierende Hochschulen bei Professurbesetzungen gute Frauen durch bessere Bezahlung abwerben konnten (vgl. 1, 97-100).

Alle anderen Hochschulen prognostizieren, dass sich die Konkurrenz bereits drastisch verschärft hat (vgl. 5, 43-45) oder sich weiter verschärfen wird (2, 63-64; 6, 45-46). Dieser neuartige Konkurrenzdruck manifestiert sich in den lebensweltlichen Praxen meiner Interviewpartnerinnen auf unterschiedliche Art.

Die Interviewpartnerinnen der Hochschulen 5 und 6 bemerken beispielsweise, dass die Gleichstellungspraktiken anderer Hochschulen von ihnen stärker beobachtet werden (1, 97-100; 6, 45-46) oder dass andere Hochschulen sie stärker beobachten (5, 21-21). In den Hochschulen 4 und 6 ist zudem die Tendenz zu beobachten, dass sich die Konkurrenz innerhalb der Hochschule im Gleichstellungssektor stärker ausprägt (6, 46-48; 4, 66-66). Auch unter den Gleichstellungsbeauftragten verstärkt sich die Konkurrenz, so dass

sich diese zwischen der Loyalität zur eigenen Hochschule und gemeinsamer Strategiediskussion hin und her bewegen müssen (vgl. 5, 43-45; 3, 71-71).

Es ist nicht überraschend, dass sich der durch die Exzellenzinitiative verstärkt in die Hochschule hineingespülte Konkurrenzgedanke auf das Politikfeld der Gleichstellung auswirkt und auch ihn auch hier in verschiedener Art belebt. Was mit Sicherheit konstatiert werden kann ist, dass diese Tatsache die ohnehin nicht einfache Arbeitssituation der Gleichstellungsbeauftragten weiter erschwert. Gleichstellung wird als Prozess nicht nur durch die immer feinere Ausbalancierung einer Vielzahl unterschiedlicher Maßnahmen komplexer, nun geht es auch auf dieser Ebene von Hochschulmanagement darum, sich strategisch in einem zunehmend unter Beobachtung stehenden Spannungsfeld aus eigenen Interessen und Konkurrenzdruck zurechtzufinden und dieses bestmöglich im Interesse der eigenen Hochschule zu forcieren.

Es bleibt die Frage, ob, wenn sich die Konkurrenzsituation unter den Hochschulen ohnehin verschärft, die Tendenz dahin geht, dass nach neuen Differenzierungskriterien zwischen Universitäten gesucht werden muss, zu denen dann vielleicht auch Gleichstellung gehören könnte. Inwiefern diese tatsächlich noch offensiver genutzt werden wird, als dieses schon jetzt der Fall ist, wird sich in Zukunft zeigen.

2.7.5.9 Veränderungen im Leitbild der Hochschulen

Wichtig war es für mich, zu erfahren, inwiefern sich durch Impulse der Exzellenzinitiative Veränderungen in den Leitbildern der von mir untersuchten Hochschulen ergeben haben. Welche Funktion besitzen Leitbilder? Diese Frage beantworteten Bea und Göbel (2010) wie folgt:

„In sog. **Unternehmensleitbildern** [Fettdruck im Orig., S. K.] oder – philosophien kann man den Versuch sehen, die Wahrnehmungen der Organisationsmitglieder zielgerichtet zu vereinheitlichen. Es werden **Deutungsnormen** [Fettdruck im Orig., S. K.] angeboten, z. B. über Sinn und Zweck der Unternehmung, die zentralen Werte, die Bedeutung des Menschen und Ähnliches.“ (S. 190)

Auch in gleichstellungsgeleiteter Justierung hochschuleigener Leitbilder lässt sich ein Indikator für eine Forcierung der gleichstellungspolitischen Bemühungen einer Hochschule sehen, sofern das Leitbild auch Grundlage für die gelebten Praxen einer Hochschule bildet und nicht nur auf ideeller Ebene verbleibt. Die Frage hinsichtlich des Leit-

bildes stellte ich auch in den Hochschulen, die keine Exzellenzförderung erhalten, um eventuell vorhandene Unterschiede hinsichtlich der Umgangsweise mit Gleichstellung im Leitbild dechiffrieren zu können.

Es finden sich Hochschulen, die ihre Leitbilder nach dem erfolgreichen Abschneiden im Rahmen der Exzellenzinitiative verändert oder Gleichstellung sogar neu aufgenommen haben (4, 47-47; 3, 39-39) und sich nun zum Teil auch stärker auf diese berufen, ja sogar damit werben (vgl. 4, 47-47). Eine meiner Interviewpartnerinnen konstatiert, dass die Exzellenzinitiative die Aufnahme von Gleichstellung in das Leitbild befördert hätte, „das wäre sonst noch nie gewesen!“ (3, 39-39) Zudem bewirkt die Reformulierung des Leitbildes hier, dass Gleichstellung „immer mit im Schwange“ (3, 83 – 83) ist, und entbindet die Gleichstellungsbeauftragte von einem Legitimierungszwang.

Eine weitere Interviewpartnerin ließ mich wissen, dass das Leitbild überhaupt erst formuliert wurde, als die Bewerbung um Exzellenzgelder fest stand. Hier wurde ein Leitbild als konstitutiver Bestandteil einer erfolgreichen Teilnahme an der Exzellenzinitiative gesehen, in der nach einem langwierigen Prozess Gleichstellung und auch Diversity in einem ausreichenden Maß verankert werden konnten (vgl. 6, 37-38).

Hochschule 5 verfügt nicht über ein eigenständiges Leitbild, sondern orientiert sich an den Worten im Gründungswappen, die auch mit Geschlechtergerechtigkeit gefüllt werden können. Dieses ist aber nicht auf die Exzellenzinitiative zurückzuführen, sondern auf einen lang andauernden Veränderungsprozess hinsichtlich gleichstellungspolitischer Bemühungen (vgl. 5, 36-37).

In allen übrigen Hochschulen, auch in den Hochschulen, die keine Fördergelder erhalten, ist Gleichstellung schon relativ lang in den entsprechenden Leitbildern verankert. Dabei wird vereinzelt angemerkt, dass sie noch stärkere Betonung erfahren könnte (vgl. B, 52-53; D, 67-67) Im Alltag der Hochschule wird die Relevanz in Einzelfällen hinterfragt (vgl. 3, 67-69; 6, 37-38;), das heißt, es existieren zwar Leitbilder, aber diese erfahren keinerlei konstruktive Nutzung oder ihr Nutzen bleibt vorerst offen.

- Hinsichtlich der Leitbilder von Hochschulen im Zusammenhang mit der Exzellenzinitiative lassen sich also zwei grundsätzliche Umgangsweisen festhalten: Zunächst gibt es Hochschulen, die im Vorfeld der Exzellenzinitiative ihr Leitbild als essentiellen Bestandteil für eine erfolgreiche Teilnahme an der Exzellenzinitiative gesehen haben, dieses neu kreierte und Gleichstellung hierbei explizit berücksichtigen.

- Weiterhin erfolgte die Reformulierung von Leitbildern, bei der ebenfalls die Berücksichtigung von Gleichstellung stärker ausgeprägt war als vorher.
- Schließlich finden wir die Hochschulen vor, die kein festgeschriebenes Leitbild vorweisen können, Gleichstellung aber an alternativer Stelle platzieren.
- In die lebensweltliche Praxis der Organisation fließt das Leitbild in unterschiedlicher Hinsicht ein. Hierin unterscheiden sich geförderte und nicht geförderte Hochschulen nur begrenzt. Es gibt durchaus geförderte Hochschulen, die zwar ein Leitbild formuliert haben, sich im Alltag aber nicht unbedingt auf dieses berufen. Dieser Fall findet sich auch für nicht geförderte Hochschulen, die sich teilweise eine stärkere Betonung von Gleichstellung im Leitbild wünschen würden, diesen Punkt aber schon länger im Leitbild verankert haben.

2.7.5.10 Erhöhung der Attraktivität durch Gleichstellungspolitik

Inwiefern die Gleichstellungspolitik der jeweiligen von mir besuchten Hochschulen dazu beiträgt, die Attraktivität für Wissenschaftlerinnen und Studierende nach außen zu erhöhen? Es ging darum, mit dieser Frage herauszufinden, ob zum Beispiel durch die Exzellenzinitiative hier Veränderungen bezüglich der Zuströme von Studierenden und Wissenschaftlerinnen bereits wahrgenommen werden und somit von einer Stärkung der Rolle gleichstellungspolitischer Bemühungen gesprochen werden kann.

Lediglich in einer Hochschule, nämlich der nicht durch Exzellenzgelder geförderten Hochschule C, wird konstatiert, dass die Art der Gestaltung gleichstellungspolitischer Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen besonders interessant ist und genau beobachtet wird. In allen anderen Hochschulen, und hier gibt es keinen Unterschied zwischen geförderten und nicht geförderten Einrichtungen, wird entweder darauf verwiesen, dass es schwierig ist, diesen Sachverhalt einzuschätzen bzw. zu belegen oder die von mir gestellte Frage wurde verneint.

Inwiefern die Exzellenzinitiative für eine andere Wahrnehmung gleichstellungspolitischer Aspekte nach außen sorgt, bleibt eine Frage, die weiterhin ungeklärt ist.

2.8 Schlussbetrachtung

Die von mir oben detailliert dargelegten Befunde sollen in der nun folgenden Schlussbetrachtung auf zwei Wegen aufbereitet werden. Es wird es in der thesengeleiteten Schlussbetrachtung darum gehen, meine Befunde an die eingangs formulierten Thesen rückzubinden, desweiteren werde ich alle weiteren Befunde kurz zusammenfassen, die durch den erkenntnisoffenen Anteil meiner Forschung gewonnen wurden.

2.8.1 Thesengeleitete Schlussbetrachtung

Im Folgenden ist mein Anliegen, nicht nur die aus meinen durch Interviews eingefangenen Beobachtungen zusammenzufassen, sondern diese Beobachtungen sozialer Realität mit meinen unter B/1.2 formulierten Thesen in Relation zu setzen.

Dafür werde ich die Thesen zunächst wieder aufgreifen, um diese dann mit weiteren Ausführungen und Erkenntnissen zu ergänzen.

These 1.1: Es gibt einen Zusammenhang zwischen dem Status der Eliteuniversität und einer sich wandelnden Gleichstellungspolitik an den untersuchten Hochschulen.

Diese These kann mit Einschränkungen gelten.

Gleichstellung ist in der allgemeinen hochschulpolitischen Diskussion mittlerweile zu einem Thema geworden, das auch an Hochschulen, die keine Förderung aus Exzellenzgeldern erhalten, einen immer größeren Stellenwert einnimmt. Dabei ist eine Festbeschreibung gleichstellungspolitischer Aspekte im Qualitätsmanagement einer Hochschule dieser zunehmend sichtbaren Relevanz sehr förderlich.

Die Exzellenzinitiative betreffend, kann grundsätzlich festgehalten werden, dass der Einfluss der Exzellenzinitiative überall dort ein positiver war, wo die Wichtigkeit gleichstellungspolitischer Bemühungen erkannt und im Zuge dessen forciert wurden. Diese Aussage machte eine meiner Interviewpartnerinnen, und ich bin der Meinung, dass hier der bestehende Zusammenhang am präzisesten erfasst wurde. Es ist de facto so, dass im Gros der von mir untersuchten Hochschulen eben genau diese politisch motivierte Strömung durch bestimmte hochschulpolitische Akteure (hier: Winnacker) in die Hochschule hineingespielt und dort auf unterschiedliche Art aufgenommen wurde, wodurch der Gleichstellung im Rahmen der Exzellenzinitiative in der Mehrheit der von mir untersuchten Fälle ein besonderes Augenmerk gewidmet wurde. In den einzelnen geförder-

ten Hochschulen erfuhr dieser Einfluss wie bereits angedeutet jeweils unterschiedliche Ausprägungen. In den Hochschulen, die ohnehin schon auf eine gut institutionalisierte Gleichstellungspolitik zurückgreifen konnten, war dieser Zusammenhang deutlich schwächer ausgeprägt. Hier war der Handlungsdruck in puncto Gleichstellung weniger stark, weil Strukturen teilweise bereits international mustergültigen Standards entsprachen.

Den anderen Pol bildeten Organisationen, in denen der Handlungsdruck sehr stark war – hier bestätigte sich ein deutliches Forcieren der Gleichstellung, wie es auch in Winnackers Brief gefordert wurde. Das heißt, dass wir es mit einem Wirkungsgefüge zu tun haben, das deutlich komplexer ist, als angenommen, und dem man zunächst durch die Darstellung der relevanten Pole am besten gerecht wird. Von einem linearen Ursache-Wirkungs-Gefüge kann nur eingeschränkt ausgegangen werden, da dieses der Komplexität der individuellen Strukturen der einzelnen Hochschulen nicht gerecht werden würde. Diese jeweils individuellen Grundstrukturen der einzelnen Hochschulen erschweren es auch, sich von der Betrachtung der jeweiligen Einzelfälle zu lösen.

Was in diesem Zusammenhang viel mehr überrascht, ist, dass es auch geförderte Hochschulen gab, in denen trotz der Exzellenzinitiative nach wie vor Mechanismen fortwirkten, die trotz nachdrücklicher Einforderung gleichstellungspolitischer Bemühungen einen deutlichen Wandel der Gleichstellung blockierten. Im Zuge der Untersuchung war diese Tatsache an einer Hochschule sehr stark und an einer weiteren schwächer ausgeprägt.

Dies wirft meines Erachtens eine Reihe von Fragen auf. Warum läuft die Exzellenzinitiative hier ins Leere? Warum war es möglich, dass solche Hochschulen trotzdem exzellent werden? Was heißt dieses für die Fortführung der Exzellenzinitiative? War die Rolle der Gleichstellung womöglich doch nicht so wichtig, wie angenommen? War man doch bereit, über die gleichstellungspolitischen Ist-Zustände hinwegzusehen, sofern der Antrag an sich erfolversprechend war? Oder vermochte sich diese Hochschule trotz der vorhandenen Missstände dennoch geschickt zu präsentieren? Nach den Aussagen meiner Interviewpartnerin erscheint diese Variante am wahrscheinlichsten. Dennoch gerät an dieser Stelle die Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen Hochschule in eine schwierige Lage zwischen Loyalität gegenüber der Hochschule und Schutz der eigenen Person. Und mit Sicherheit war es nicht durch die Exzellenzinitiative intendiert, Gleichstellung in diesem Rahmen als vordergründiges Ereignis ohne tragende Substanz auszuweisen.

These 1.2: Mit dem Prädikat der Exzellenz gehen für die geförderten Hochschulen Entwicklungen einher, welche die Gleichstellungspolitik ihrer teilweise randständigen Rolle entheben, um die Konkurrenzfähigkeit der Universitäten im internationalen Wissenschaftskontext auch durch eine Stärkung der Förderung weiblichen Exzellenzpotentials zu erlangen.

Im Wesentlichen gibt es drei Entwicklungsvarianten im Zuge der Exzellenzinitiative.

- Die Exzellenzinitiative traf auf solide, bereits gut institutionalisierte und gut gewachsene gleichstellungspolitische Strukturen, die dann im Zuge des Wettbewerbs positiv auf die Hochschule zurückwirkten. Hier waren keinerlei besondere Anstrengungen notwendig, um im gleichstellungspolitischen Konkurrenzkampf, der im Zuge der Exzellenzinitiative teilweise entflammte - oder vielleicht muss man auch sagen entflammt wurde -, mithalten zu können und so zum Erfolg zu kommen. Die Situation der Hochschule vor der Exzellenzinitiative war also deutlich wichtiger als die Situation der Hochschule währenddessen oder danach. Gleichstellung hat in diesem Fall nie die von mir zunächst unterstellte randständige Rolle inne gehabt. Im Vorfeld geleistete Arbeit wurde durch die Exzellenzinitiative zum ersten Mal honoriert und die von der Gleichstellungsbeauftragten geleistete Arbeit mit Sicherheit deutlich aufgewertet.
- Gleichstellung avanciert im Zuge der Exzellenzinitiative zu einem besonderen Aushängeschild der Hochschule und im Zuge dessen bekennt sich auch die Leitung dieser Hochschule stärker zur Gleichstellung als vorher. Hier ist ein großer Einfluss der Exzellenzinitiative bemerkbar.

Allerdings kann nicht abschließend geklärt werden, inwiefern das plötzlich erwachte Interesse für gleichstellungspolitische Fragestellungen und Problematiken von einem Erkennen dieser herrührte oder aber einem politischen Kalkül entsprang, das darin bestand, die Exzellenzinitiative für die Behebung eben der strukturellen Schwächen zu utilitarisieren, auf die besonders hingewiesen wurde und somit Erfolg neben einem wohlformulierten Antrag versprochen. Letztere Variante wäre vermutlich keine strategische Vorgehensweise auf dem Weg zu einer nachhaltigen Implementierung einer gleichstellungsfreundlichen Organisationskultur. Hierüber wird abschließend zu reflektieren sein.

- Die Exzellenzinitiative führt zu keiner Veränderung in der Handhabung gleichstellungspolitischer Bemühungen. Die Gleichstellungspolitik führte hier vor, nach und während der Exzellenzinitiative ein randständiges Dasein. Schon jetzt wäre von Interesse, ob es auch in der Fortführung der Exzellenzinitiative ähnlich gelagerte Konstellationen ge-

ben wird. Sollte dieses der Fall sein, dann ist dies meines Erachtens ein deutlicher Indikator dafür, dass die Gleichstellung in deutschen Hochschulen immer noch nicht dort angekommen ist, wo sie eigentlich ihren Platz haben sollte, nämlich im Kern der Organisation.

These 2: Fördermittel der Exzellenzinitiative fließen in die Gleichstellungspolitik der jeweiligen Hochschulen und ermöglichen so eine Veränderung der Elemente von Gleichstellungspolitik im Rahmen veränderter finanzieller Ressourcen. Dies macht sich zum Beispiel im forcierten Ausbau neuer Maßnahmen und Steuerungsinstrumente bemerkbar.

Auch diese These kann nur teilweise gehalten werden.

Zwar fließen in fast allen geförderten Hochschulen teilweise nicht unerhebliche Finanzmittel aus der Exzellenzinitiative auch in die Gleichstellungspolitik, so dass Maßnahmen zur Frauenförderung, zur Gleichstellung und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgeweitet und professionalisiert werden können und eine flächendeckende Reichweite der Maßnahmen weitgehend gesichert zu sein scheint. Maßnahmen werden in geförderten Hochschulen wesentlich einfacher umgesetzt, so dass konstatiert werden kann, dass die Exzellenzinitiative eine gute Legitimationsbasis für Gleichstellungsarbeit bietet, die nur wenig angezweifelt oder hinterfragt wird. Dies unterscheidet geförderte Hochschulen deutlich von den Hochschulen, die keine Förderung oder Förderung in anderen Förderlinien erhalten. In der Regel katalysieren die Gelder der Exzellenzinitiative die gleichstellungspolitischen Bemühungen. Allerdings ist auch festzuhalten, dass die erwähnten Maßnahmen und Steuerungsinstrumente keineswegs als neu zu bezeichnen sind – auch, wenn dies oft so dargestellt wurde. Vielmehr scheint die Exzellenzinitiative durch ihre Wirkmächtigkeit in finanzieller Hinsicht in einigen der von mir betrachteten geförderten Hochschulen eine Legitimationsbasis für die Implementierung von Maßnahmen und Instrumenten zu schaffen, die vor der Exzellenzinitiative so nicht denkbar gewesen wären. Hier erleichtert sie vor allen Dingen die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten enorm, da mitunter langwierige Argumentationsprozesse entfallen.

Was die Maßnahmen und Steuerungsinstrumente an sich angeht, haben wir es hier aber offensichtlich mit dem viel zitierten „alten Wein in neuen Schläuchen“ zu tun – aber auch dieser möchte eben – um in der Metapher zu bleiben – den Weg in den neuen Schlauch erst einmal schaffen. Und hier könnte man vielleicht doch fragen, ob nicht

dieser Weg das Ziel ist, das später einmal weitreichendere Effekte zu erzielen vermag, die dann doch zu tiefgreifenderen Wandeln führen als dieses bisher der Fall ist.

These 3: Es gibt empirisch erfassbare Anhaltspunkte für einen Wendepunkt in der Gleichstellungspolitik der untersuchten Hochschulen, die – ausgelöst durch die von Winnacker schriftlich formulierten Forderungen – im Zuge der Exzellenzinitiative entscheidende Veränderungen hervorbringen.

Im Interviewleitfaden fand diese These ihre Operationalisierung zum einen in der Frage danach, ob Hochschulen bewusst Veränderungen an ihrer Gleichstellungspolitik im Rahmen der angestrebten Teilnahme an der Exzellenzinitiative vornahmen. Auch hier gibt es verschiedenartige Entwicklungen. Ähnlich wie in den Ausführungen zu These eins gab es Hochschulen, die bewusst Veränderungen an ihren gleichstellungspolitischen Bemühungen vornahmen, um in der Exzellenzinitiative die Aussicht auf Erfolg zu erhöhen. Hier wurde also im Sinne Winnackers bewusst an der gleichstellungspolitischen Stellschraube nachjustiert. Genauso gab es Hochschulen, die den gleichstellungspolitischen Aspekt wie gewohnt berücksichtigten, ihn aber nicht so stark forcierten, wie dieses in anderen Hochschulen der Fall war. Hier wurde der political correctness genügt. Außerdem befinden sich in der Untersuchung Hochschulen, bei denen die Gleichstellungsbeauftragte auch im Rahmen der Exzellenzinitiative nicht zum Zuge kam und starke Exklusionsmechanismen wirksam wurden. Anscheinend führte unter anderem eine wohlgedachte Inszenierung der Gleichstellung dieser Hochschule zum Erfolg. Weiterhin gab es auch den Fall, dass eine Hochschule auf Gleichstellungsstrukturen zurückgreifen konnte, die internationalen Standards bereits entsprachen. Dort waren schlicht keine Veränderungen der Gleichstellung für eine erfolgreiche Teilnahme im Rahmen der Exzellenzinitiative notwendig.

Zum anderen wurde danach gefragt, ob sich die Exzellenzinitiative und die Gleichstellungspolitik der jeweiligen Hochschule gegenseitig beeinflussen.

Hier ist generell festzuhalten, dass sie sich überall dort positiv beeinflussten, wo die Wichtigkeit gleichstellungspolitischer Bemühungen erkannt wurde. Polemisch könnte man formulieren, dass es nach Winnackers Brief ja quasi unmöglich war, vor der Gleichstellung die Augen zu schließen und diese zu ignorieren. So wurde auch an fast allen Hochschulen eine positive gegenseitige Beeinflussung wahrgenommen, lediglich eine Ausnahme ist zu verzeichnen, bei denen die Gleichstellung auch im Rahmen der Exzellenzinitiative nur eine marginale Rolle spielte.

These 4: Teilnehmende Hochschulen nehmen im Zuge der Exzellenzinitiative konkrete Zielvorstellungen und Leitbilder in ihre Gleichstellungspolitik auf, so dass sich Effekte auf strukturelle Rahmenbedingungen oder übergeordnete Ziele konstatieren lassen.

Im Rahmen meiner Befragung an den von mir ausgewählten Hochschulen kann in drei Organisationen tatsächlich die Entwicklung verzeichnet werden, dass Gleichstellung erst im Zuge der Exzellenzinitiative eine Aufnahme in das Leitbild der Organisation erfuhr beziehungsweise im Einzelfall auch erst im Rahmen der Bewerbung um Fördergelder ein Leitbild formuliert wurde. Hier ist ein deutlicher Einfluss der Exzellenzinitiative zu verzeichnen, zumindest hinsichtlich der kurzfristigen Betonung der Gleichstellung.

Inwiefern diese Leitbilder auch im Alltag gelebt werden, ist lediglich in eben diesen drei geförderten Hochschulen deutlich, die hervorheben, dass sie durchaus eine bedeutsame Rolle im Alltag der Hochschule inne haben. Die konstatierten Effekte auf strukturelle Rahmenbedingungen und übergeordnete Ziele sind als solche also nur bedingt erkennbar.

Vielmehr scheint es so, dass existente Leitbilder zwar durchaus auch Gleichstellung beinhalten, diese aber in der Lebenswelt hochschulischer Praxen keinerlei Relevanz aufweisen. Dieser Befund deckt sich mit Aussagen, zu denen der Deutsche Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft im Zuge eines aktuellen Vergleichs der Hochschulleitbilder deutscher Hochschulen gelangen konnte. In Deutschland verfügen etwa zwei Drittel der Hochschulen über ein veröffentlichtes Leitbild (65 von 110 Universitäten, 123 von 208 Fachhochschulen). Dabei werden Meyer-Guckel und Mägdefessel (2010) zufolge besonders Ziele und Aufgaben beschrieben, die durch das jeweilige Hochschulgesetz ohnehin festgelegt sind. Gleichstellung (Gender Mainstreaming) ist dabei in 65% der Leitbilder enthalten. Dieser Befund überrascht, war doch die ursprüngliche Ambition, Gender Mainstreaming flächendeckend zu etablieren. Zumindest der Sprung ins Leitbild der Hochschulen wurde dabei nur bedingt erreicht.

Familiengerechte Initiativen tauchen deutlich seltener auf, nämlich nur zu etwa 25%. In der Quelle wird das Fazit gezogen, dass sich Leitbilder weder für die Herausbildung eines trennscharfen Profils der Hochschule noch als Grundlage für die strategische Organisationsentwicklung eignen: „Etwas pointiert kann man festhalten: Liest man ein Leitbild, kennt man alle, und wenn es sich nicht gerade um den Verfasser eines Leitbildes handelt, dürfte es jedem schwerfallen, anhand des Leitbildes die betreffende Hochschule zu erkennen.“ (Meyer-Guckel/Mägdefessel 2010, o. S.)

These 5: Hochschulen, denen keine Fördermittel aus der Exzellenzinitiative zuteil werden, verspüren ebenfalls Auswirkungen dieser.

Wesentlich ist, dass eine Trennung vorzunehmen ist in Hochschulen, die einen Antrag auf Fördermittel in der Exzellenzinitiative stellten und hier nicht oder nur eingeschränkt erfolgreich waren. In diesen Hochschulen fiel die Exzellenzinitiative durchaus auf fruchtbaren Boden, da hier trotz des Misserfolgs in der Exzellenzinitiative im Nachgang derselben ein intensives Bemühen um Gleichstellung stattfand. Dort, wo kein Antrag im Rahmen der Exzellenzinitiative gestellt wurde, wurden auf gleichstellungspolitischer Ebene ebenfalls neue gleichstellungspolitische Elemente in die Hochschule hineingetragen. Allerdings sind diese eher auf die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und das Professorinnenprogramm des BMBF zurückzuführen, und diese konnten bisher nicht immer erfolgreich in die gleichstellungspolitische Praxis transferiert werden.

Es ist fraglich, ob eine flächendeckende Befragung aller Hochschulen ohne oder mit geringerer Förderung in diesem Punkt grundsätzlich andere Ergebnisse befördern würde.

2.8.2 Weitere Erkenntnisse

Die Exzellenzinitiative hat nicht nur auf hochschulpolitischer Ebene, sondern auch in gleichstellungspolitischer Hinsicht ein konkurrenzgeladenes Spannungsfeld erzeugt, in dem sich Gleichstellungsbeauftragte zwischen Loyalität gegenüber der eigenen Hochschule und dem Wunsch nach strategischer Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen balancierend bewegen müssen. Vielleicht könnte man formulieren, dass die Gleichstellungspolitik noch politischer wird, seitdem sich die Hochschulen generell in einer zunehmend wettbewerbsorientierten Situation wiederfinden. Ob die Ausgestaltung der Gleichstellungspolitik durch die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten die Attraktivität der Hochschulen für weibliche Studierende und Wissenschaftlerinnen bereits erhöht, ist eine Frage, die in der vorliegenden Arbeit nicht geklärt werden kann. Dagegen sind Veränderungen im Darstellungsmanagement nach außen deutlich erkennbar. Diese wirken in einigen Fällen positiv auf eine veränderte Darstellung von Gleichstellung im Innern der Hochschule ein.

Die Exzellenzinitiative hat sich nicht nur in den meisten Fällen auf die Situation der Hochschule ausgewirkt. Sie hat mitunter positiven Einfluss genommen auf das Tätigkeitsfeld der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten, die größtenteils im operativen Geschehen entlastet wurden und somit mehr Zeit für das strategische Gleichstellungsge-

schehen aufwenden können. Auch ist interessant, dass offensichtlich bei nahezu allen Gleichstellungsbeauftragten, die an exzellenten Hochschulen oder an Hochschulen mit Gleichstellung als konstitutivem Bestandteil des jeweiligen Qualitätsmanagements tätig sind, eine höhere Selbstwirksamkeitserwartung zu verzeichnen ist, als in Hochschulen, in deren Qualitätsmanagement keine Gleichstellungsaspekte verankert sind. Es ist nur die schon viel zitierte bestehende Ausnahme zu verzeichnen. Gleichstellungsbeauftragte erleben sich sonst durchgängig als handlungsfähige Instanzen, was einen positiven Einfluss auf die gleichstellungspolitische Praxis haben kann. Diese Konstellation wäre durchgängig wünschenswert, um in puncto Gleichstellung noch mehr bewegen zu können. Aber hierzu bedarf es der entsprechenden Strukturen.

Eine durchgängige Evaluation könnte helfen, entsprechende Strukturen zu sichern. Sie scheint sich etabliert zu haben, ohne dabei nur in geförderten Hochschulen durchgeführt zu werden.

Maßnahmen der Gleichstellung treffen in allen Hochschulen unabhängig von einer Förderung auf eine gute Akzeptanz. Vereinzelt konnte die Exzellenzinitiative mehr Aufmerksamkeit für die Angebote der Gleichstellungsbüros erzeugen.

3 Fazit: Gleichstellungspolitik und Exzellenzinitiative: zwischen Emphase und Exklusion?

Demographischer Wandel und Globalisierung verändern Politik und Gesellschaft und schaffen somit neue Spannungsfelder, in deren Zentrum sich die Hochschule befindet und in welchen sie agieren muss. Dabei ist eine adäquate Bildungsfinanzierung von nicht zu unterschätzender Bedeutung, um Deutschlands Innovationsfähigkeit zu stärken und zu erhalten. Diese oszilliert zwischen flächendeckender Grundfinanzierung und Förderung von Erfolg versprechenden Spitzenprojekten.

Im Kern der vorliegenden Forschungsarbeit ging es um die Organisation Hochschule, die hier im Spannungsfeld zweier wichtiger Entwicklungsschübe betrachtet wurde.

Die Rede ist zum einen von der zunehmend deutlicheren Registrierung des Potentials von Frauen als wichtigem, bisher vernachlässigtem Teil wissenschaftlicher Exzellenz, dem im Zuge des hohen Internationalisierungs- und Wettbewerbsdrucks eine immer bedeutsamere Rolle zukommt. Diese Entwicklungslinie wurde nicht nur durch politische Vorgaben in Form des Gender Mainstreamings, sondern auch durch eine stärkere Re-

zeption von Gleichstellung als Teil des Qualitätsmanagements von Organisationen, insbesondere der Hochschule, befördert.

Zum anderen ist die Exzellenzinitiative zu nennen, die von einzelnen Akteuren, insbesondere von Winnacker, als Plattform gesehen wurde, um die eben skizzierte Entwicklungsdynamik im Rahmen des internationalen Wettbewerbs aufzunehmen und gezielt in die an der Exzellenzinitiative beteiligten Hochschulen hineinzutragen. Es stellte sich zudem die Frage, ob diese Entwicklung auch Effekte in Hochschulen zeigen würde, die gar nicht oder mit geringerem Erfolg an der Exzellenzinitiative teilnahmen.

Beide Entwicklungslinien wurden im einführenden Teil dieser Arbeit systematisch erarbeitet und kritisch beleuchtet.

Im empirischen Teil ging es darum, die genannten Einflüsse zusammenzufügen und auf dieser Basis zu einer Fragestellung zu gelangen. Es wurde übergreifend gefragt nach Synergieeffekten zwischen Exzellenzinitiative und Gleichstellung, die in fünf Annahmen spezifiziert wurden. Das leitfadengestützte Experteninterview wurde als qualitatives Untersuchungsinstrument zu ihrer Erforschung herangezogen.

Die Befunde zeigen zunächst, dass wir es bei der Gleichstellungspolitik jeder untersuchten Hochschule mit einer komplexen Gemengelage aus strukturellen Merkmalen der jeweiligen Hochschulen, politischen Vorgaben durch die Exzellenzinitiative, aber auch Ambitionen und Kooperationsbereitschaft der Hochschulleitungen mit den jeweils zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zu tun haben. Hinterfragen wir den Einfluss der Exzellenzinitiative in dieser Konstellation näher, so finden wir einen kleinsten gemeinsamen Nenner der erzielten Effekte meines Erachtens in einer Oszillation zwischen weiterhin konservierten Exklusionsmechanismen, die Gleichstellungsbeauftragte ausschließen und jeglichen Fortschritt in puncto Gleichstellung blockieren, und einer plötzlichen gezielten Forcierung gleichstellungspolitischer Aspekte in emphatischer Manier, bei der fraglich ist, ob sie tatsächlich „nur“ einem Wunsch nach gerechterer Teilhabe entspringt oder ob hohe Budgets für Forschung lockten. Dies kann hier nicht abschließend geklärt werden.

Es ist die Frage, welcher Faktoren es bedarf, um einen echten, nachhaltig wirkenden kulturellen Wandel im Inneren der Organisation zu initiieren. Zwar sind erste Anzeichen bereits sichtbar, dennoch bleibt der Eindruck, dass die durch die Exzellenzinitiative weitgehend tatsächlich erzielten Synergien mit der Gleichstellung nicht die ganze Organisation zu durchdringen vermögen. Dieses mag unter anderem der Tatsache geschuldet sein,

dass die Exzellenzinitiative mit ihren Maßnahmen vornehmlich Wissenschaftlerinnen anspricht und andere wichtige Ebenen (Studierende, Verwaltungspersonal etc.) nicht berücksichtigt.

Es scheint also weiterhin ein eher schwieriges Unterfangen zu sein, Gleichstellung trotz der gestiegenen Akzeptanz und eindeutiger politischer Forderungen als organisationalen Wert im Gefüge der Hochschule nachhaltig zu verankern. Ist dieses überhaupt möglich? Inwiefern wäre dieses wünschenswert? Dieses sind Fragen, die über die vorliegende Arbeit deutlich hinausführen und Anhaltspunkte für weitere Forschungsvorhaben bieten. Dennoch ist es möglich, erste Denkipulse in diese Richtung zu geben. Diese führen uns auf das theoretische Gebiet der Organisationskultur. Die Organisationskultur „bildet die Grundlage, die die Organisationsverfassung mit Leben füllt, die die Organisationspolitik glaubwürdig macht und die der Organisationsvision Kraft gibt. Will man letztere verändern bzw. weiterentwickeln, muß man mit der Organisationskulturentwicklung beginnen.“ (Geißler 2000, S. 92)

Sehen wir also Gleichstellung in dieser Lesart als einen Teil der Organisationskultur einer Hochschule, so ist es notwendig, eben die gesamte Organisationskultur zu betrachten und Gleichstellung, sofern gewünscht, hier stark zu machen. Diese Anforderung macht komplexe Kenntnisse des organisationalen Managements auf Leitungsebenen notwendig, die nicht näher beschrieben werden sollen. Die Exzellenzinitiative vermochte hier durch die akteurzentrierte Forcierung (bildungs-)politischer Interessen teilweise gute Erfolge zu erzielen – teilweise aber auch nicht. Dieses zeigt, wie schwierig es ist, Organisationskulturen in erwünschter Form zu verändern. Und genau dieses wäre der erste Schritt in die richtige Richtung, wenn Gleichstellung die politisch durchaus erwünschte Rolle in Hochschulen ausfüllen soll. Hier sehe ich für die hochschulpolitische Praxis immer noch Handlungsbedarf.

Wurde Gleichstellung als traditionales Moment einer Hochschule bereits im Vorfeld der Exzellenzinitiative gelebt und weitgehend akzeptiert, so entsteht durch die Exzellenzinitiative an dieser Stelle zum ersten Mal ein deutlicher Vorteil im Wettbewerb, der die Gleichstellungsbeauftragte nun spürbar entlastet. Langfristiges Engagement wird hier also ausgezeichnet und honoriert und könnte einen Beitrag dazu leisten, dass auch in anderen Hochschulen ein vertieftes Engagement in diesem Politikfeld erfolgt.

Eine andere Akzeptanz der Gleichstellung als zu bearbeitendes Problemfeld der Hochschule und der Gleichstellungsbeauftragten durch die Hochschulleitung ist in fast allen der geförderten Hochschulen spürbar. Hier ist der Grundstein für größere Veränderun-

gen im organisationalen Gefüge der Hochschule bereits gelegt. Die finanziellen Mittel, die aus der Exzellenzinitiative in die Gleichstellung fließen, scheinen einen Kulturwandel zumindest auf Ebene des wissenschaftlichen Personals zu beschleunigen und tatsächlich eine Ausdifferenzierung der Hochschulen in gleichstellungspolitischer Hinsicht zu erwirken. Durch sie wird der Ausbau von Maßnahmen zur Gleichstellung sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf weitgehend forciert und dadurch beschleunigt, so dass diese zudem fast überall einen größeren Radius entwickeln und eine andere Förderung von Wissenschaftlerinnen ermöglichen. Dennoch drängt sich in diesem Zusammenhang die Frage der Nachhaltigkeit geradezu auf. Natürlich ist die Hoffnung auf Verstetigung des durch die Exzellenzinitiative Ermöglichten deutlich präsent, inwiefern diese aber letztendlich tatsächlich in der hochschulpolitischen Praxis durchgesetzt werden kann, steht auf einem anderen Blatt, sofern diese Problematik nicht schon bei der Formulierung der Anträge mitgedacht wurde. Vermutlich wird die Exzellenzinitiative als temporärer Effekt verbleiben, sofern jetzt keine Anstrengungen unternommen werden, neu hinzugewonnene Strukturen auch zu festigen.

Weiterhin muss eben auch mitgedacht werden, ob überhaupt genügend Frauen vorhanden sind, die auf die neu geschaffenen Strukturen zugreifen können. Zum einen wurde diese Problematik im ersten Teil dieser Arbeit bereits angerissen, sie wurde aber auch in einigen der geführten Interviews angesprochen. Dieser Gedanke wird auch in Zusammenhang mit einer Quotierung von Frauenanteilen relevant, die weiter unten thematisiert werden wird.

Nicht oder deutlich weniger finanziell geförderte Hochschulen sind von der Exzellenzinitiative nur betroffen, wenn zumindest Anträge gestellt wurden. Diese Hochschulen waren offensichtlich durch die genannte Forcierungsstrategie gezwungen, sich in anderer Art und Weise Gedanken um Gleichstellung zu machen, als dieses bisher der Fall war. Dort konnte Gleichstellung im Qualitätsmanagement verankert werden und damit die Legitimationsbasis für gleichstellungspolitische Ambitionen verändern. Zudem wurde in diesen Hochschulen weitgehend versucht, das im Exzellenzwettbewerb in den Anträgen Formulierte auch ohne Exzellenzförderung weiterzuverfolgen, auch, wenn die Bewerbung letztendlich nicht erfolgreich war. Es wäre nun interessant zu wissen, in welchen Hochschulen deutschlandweit diese Konstellation vorliegt, um Auskunft darüber zu erhalten, ob der im ersten Teil dieser Arbeit geschilderte Mobilisierungseffekt, der durch die Exzellenzinitiative erzielt wurde und teilweise auch auf die Gleichstellung einwirkt, in

Hochschulen ohne Wettbewerbserfolg in der Förderlinie der Zukunftskonzepte fortwirkt.

Wesentlich problematischer ist eine verstärkte Forcierung der Gleichstellung in Hochschulen ohne Förderung. Der Kampf mit Widerständen und gegen die Langsamkeit bei Durchsetzung von Gleichstellungsstrategien und -maßnahmen ist hier deutlich präsent und lähmt die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Handlungsfähigkeit. Die Exzellenzinitiative hat hier nicht nur keine Auswirkungen auf die gleichstellungspolitische Praxis, sie wird auch wenig als Handlungschance wahrgenommen, da den interviewten Personen auch unklar war, inwiefern sie zukünftig ausgestaltet werden könnte. Zudem scheinen auch die Gleichstellungsstandards der DFG entweder langsame oder überhaupt keine Umsetzung zu verbuchen. Konsequenzen hieraus werden zwar theoretisch angedroht, aber nach Befunden dieser Arbeit praktisch nicht durchgesetzt. Um die Handlungsfähigkeit der Gleichstellungsbeauftragten zu stärken und gute Erfolge in gleichstellungspolitischer Hinsicht zu erzielen, erscheint also auch nach Befunden dieser Arbeit die Implementierung der Gleichstellung in das Qualitätsmanagement der Hochschule als minimale Handlungsstrategie. Es ist verwunderlich, dass dieses trotz der entsprechenden politischen Vorgaben immer noch nicht flächendeckend erkannt und umgesetzt wurde. Der Hebelpunkt verstärkter gleichstellungspolitischer Bemühungen sollte also nicht erst im internationalen Wettbewerb, sondern schon dort sein, wo Gleichstellung alltägliches Geschäft werden muss. Andernfalls verbleibt der schale Beigeschmack eines international erwünschten Schaulaufens, das an der Oberfläche der Spitzenuniversitäten zu wirken vermag, nicht aber in der Lage ist, das flächendeckend auftretende Probleme eines insgesamt zu niedrigen Frauenanteils unter Wissenschaftlern zu lösen.

Ein weiteres Ausdifferenzierungsmoment scheint sich dort zu ergeben, wo Hochschulen das Label zur Exzellenz bewusst für eine veränderte Außendarstellung einsetzen können. Hier ist die Frage, inwiefern ein offensichtlich veränderter Zustrom von Studierenden, die eine exzellente Ausbildung offenbar mit exzellenter Wissenschaft vermengen, für exzellente Hochschulen die Basis für die Rekrutierung wissenschaftlichen Nachwuchses in der Breite verändert und somit tatsächlich zu einer exzellenten wissenschaftlichen, auch weiblichen Spitze führt.

Interessant wäre weiterhin zu wissen, welche Relevanz Gleichstellung im Hearing des Wettbewerbs tatsächlich eingenommen hat. Nach der hier erzielten Befundlage war Gleichstellung nicht überall so präsent im Hearing wie vorher angenommen. Inwiefern Gleichstellung tatsächlich auch ein wirkliches Erfolgskriterium bei der Bewerbung war,

lässt sich nur für eine der untersuchten Hochschulen mit Sicherheit sagen, bei der im Interview anklang, dass sie tatsächlich auch durch die Forcierung dieses Themas gesiegt hat. Um diese Frage ganz zu klären, bedürfte es mit großer Wahrscheinlichkeit einer anderen Datenbasis als der in diesem Kontext generierten.

Weiterhin möchte ich – auch inspiriert von den gegenwärtigen wirtschaftspolitischen Strömungen – nochmals eine Quotierung von Frauenanteilen thematisieren, da dieser Topos in den geführten Interviews präsent war.

Jüngst forderte Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen eine Quotierung des Frauen- und Männeranteils in Aufsichtsräten und Vorständen von Unternehmen, an die bei Nichterfüllung auch Sanktionen gekoppelt sein sollten. An diese Forderung band sich eine hitzige politische Debatte, die sich zwischen absoluter Ablehnung einer Quote und ihrer glühenden Befürwortung bewegte. Wie bereits gezeigt wurde, ist in der Exzellenzinitiative teilweise mit Quotierungen von Frauenanteilen gearbeitet worden – mehr oder weniger erfolgreich (siehe A/4.3.2.3). Die Entscheidung für oder gegen eine Quote ist mit Sicherheit keine einfache, denn eine Quotierung von Frauen- oder auch Männeranteilen ist entgegen des oft entstehenden Eindrucks eine komplexe Angelegenheit. Nach wie vor haftet meines Erachtens der Quote das Air des „Allheilmittels“ an, das alle historisch gewachsenen Probleme lösen wird. Und genau hier liegt eventuell auch eine Schwierigkeit, solange sich an die Einführung einer Quote genau diese Erwartung koppelt. Insbesondere für die Hochschulen, die keine ausgeprägte oder keine zusätzliche Förderung der Gleichstellung erhalten und dort, wo Gleichstellung nicht in das Qualitätsmanagement der Hochschule eingeschrieben ist, könnte eine Quotierung von Frauenanteilen eine andere Grundlage für die Arbeit der dort tätigen Gleichstellungsbeauftragten bieten und nicht nur langwierige Legitimationsprozesse erleichtern. Auf Dauer könnte solch ein Eingriff in die bestehenden eher traditional verhafteten Strukturen dieser Hochschulen vielleicht helfen, Frauen flächendeckend und nicht nur punktuell stärker zu fördern. Im Idealfall könnte dieses eine breitere Basis und mehr Angriffspunkte dafür bieten, den zu niedrigen Frauenanteil im wissenschaftlichen Sektor insgesamt zu heben, was nicht nur im internationalen Wettbewerb auf Dauer von Vorteil sein, sondern auch nationale Problemlagen abmildern könnte. Dieses Vorhaben würde jedoch ad absurdum geführt werden, wenn es – wie es z. B. häufig in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen der Fall ist – nicht genügend geeignete Frauen für wissenschaftliche Spitzenpositionen gäbe. Dieses verbleibt jedoch als reine Spekulation, solange Quotierungen als Experimente im Kleinen verbleiben. Das Problem für oder wider

Quotierung kann und soll an dieser Stelle nicht gelöst, sondern nur impulsartig vertieft werden. Die Exzellenzinitiative hat hier einiges bewegt.

Es verbleibt aber unter anderem die Frage, ob durch die Hebung zu niedriger Frauenanteile in der Wissenschaft auf qualitativer Ebene letztlich tatsächlich ein Wettbewerbsvorteil im internationalen Kontext entsteht. Dieses wird zwar gemeinhin gerne angenommen, aber nur wenig kritisch gewendet. Es wird sicherlich kein einfaches Unterfangen sein, hier durch Begleitforschung befriedigende Antworten zu erhalten. Denn um fundierte Erkenntnisse zu gewinnen, ist es notwendig, sich darüber Gedanken zu machen, wie überhaupt dieser geschlechtergeprägte Wettbewerbsvorteil messbar gemacht werden könnte. Ebenso verhält es sich mit dem Qualitätsgedanken. Die Annahme, dass eine solide Gleichstellungspolitik auch zur höheren Qualität einer Hochschule beiträgt, ist zwar allgegenwärtig, erwiesen ist sie jedoch nicht. Auch hier sehe ich Anknüpfungspunkte für weitere Forschung.

Weiterhin ist fraglich, ob Frauen durch verstärkte Anstrengungen der Gleichstellung tatsächlich dazu animiert werden, öfter als bisher auch bis zur höchsten Qualifikationsstufe im Wissenschaftssystem zu verbleiben. Anschlussforschung ist hier dringend nötig. Einen ersten Anhaltspunkt könnte hier die Mobilitätsstudie zum Verbleib des wissenschaftlichen Nachwuchses bieten, die zurzeit beispielsweise von der TU Dortmund unter der Leitung von Sigrid Metz-Göckel durchgeführt wird.

Antworten auf die eben skizzierten Fragestellungen könnten fruchtbare Perspektiven für die hochschulische Bildungspolitik der Zukunft liefern.

Abschließend kann festgehalten werden, dass die Exzellenzinitiative eben kein unilinearer Wirkungsfaktor ist, der die Gleichstellung in allen Hochschulen uneingeschränkt befördert hat. Vielmehr muss von einem komplexen Wirkungsgefüge ausgegangen werden, das auf vielfältige Weise auf das organisationale Gefüge der Hochschule einwirkt und hier unterschiedliche „Räder“ in Bewegung zu versetzen vermag. Es war Anliegen meiner Ausführungen, diese „Räder“ genauer zu charakterisieren und die Auswirkungen ihres Ingangsetzens zu hinterfragen.

4 Literaturverzeichnis

Unveröffentlichte Quelle

Schreiben von Ernst-Ludwig Winnacker an alle an der Exzellenzinitiative beteiligten Universitäten vom 03.02.2006, zur Verfügung gestellt durch die DFG

Veröffentlichte Quellen

Allmendinger, J. & Eickmeier, A. (2003). Brain drain. Ursachen für die Auswanderung akademischer Leistungseliten in die USA. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 25(2), 26–34.

Aronson, E., Wilson, T. D. & Akert, R. M. (2010): *Sozialpsychologie* (6., aktualisierte Aufl., [Nachdr.]). München: Pearson Studium.

Ash, M. G. (2010). Welcher (implizite) Universitätsbegriff steckt hinter der Exzellenzinitiative? Spitzenforschung, intensive Lehre, Qualitätskultur. In S. Leibfried (Hrsg.), *Die Exzellenzinitiative. Zwischenbilanz und Perspektiven* (S. 261–267). Frankfurt, Main: Campus-Verlag.

Bakic, J. (2008). ECTS. In A. Dzierzbicka & A. Schirlbauer (Hrsg.), *Pädagogisches Glossar der Gegenwart. Von Autonomie bis Zertifizierung* (S. 105–113). Wien: Löcker.

Bank, V. (2009). Das Ende des Parvenüs in Bologna. Über die ökonomische Legitimation der Hochschulreform und ihre sozialdynamischen Bremseffekte. *Pädagogische Rundschau*, 63(2), 231–247.

Banscherus, U., Gulbins, A., Himpele, K. & Staack, S. (2009): *Der Bologna-Prozess zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Die europäischen Ziele und ihre Umsetzung*. Eine Expertise im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung. Frankfurt. http://www.gew.de/Binaries/Binary52190/090903_Bologna_Endfassung_final-WEB.pdf (25.02.11)

Barz, H. & Raidt, T. (2009). Die magische 40%-Quote. Bemerkungen zur Forderung nach einer Erhöhung des Akademikeranteils in der BRD. *Bildung und Erziehung*, 62(2), 135–152.

Bauer, Q. J. (2010): *Potenzialentwicklung durch Gender Mainstreaming in der Organisation Hochschule. Zur Implementierung erfolgreicher Gender Mainstreaming Maßnahmen und Strategien*. Berlin: Lit.

Bea, F. X. & Göbel, E. (2010): *Organisation. Theorie und Gestaltung* (4., neu bearb. und erw. Aufl.). Stuttgart: Lucius & Lucius.

BerliNews (2004). Weimarer Leitlinien "Innovation". Die SPD will eine eigene "Agenda 2010" für Bildung und Innovation entwickeln. <http://berlinews.de/archiv-2003/1891.shtml> (25.03.2010).

Binder, U. (2008). Modularisierung. In A. Dzierzbicka & A. Schirlbauer (Hrsg.), *Pädagogisches Glossar der Gegenwart. Von Autonomie bis Zertifizierung* (S. 183–190). Wien: Löcker.

Blome, E., Erfmeier, A., Gülcher, N., Smasal, K. & Smykalla, S. (2005): *Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Gendermanagement?* (1. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Bogner, A., Littig, B. & Menz, W. (Hrsg.) (2005): *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Bogner, A. & Menz, W. (2005). Das theoriegenerierende Experteninterview. Erkenntnisinteresse, Wissensformen, Interaktion. In A. Bogner, B. Littig & W. Menz (Hrsg.), *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung* / (S. 33–70). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bogner, A. & Menz, W. (2005a). Expertenwissen und Forschungspraxis: die modernisierungstheoretische und die methodische Debatte um die Experten. Zur Einführung in ein unübersichtliches Problemfeld. In A. Bogner, B. Littig & W. Menz (Hrsg.), *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung* (S. 7–30). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Böhm, A. (2007). Thematisches Codieren: Textanalyse in der Grounded Theory. In U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 475–485). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag.
- Borchard, C., Doetsch, B. & Neumann, K. (Hrsg.) (2005): *Der Zeit einen Schritt voraus: gender consequent. Qualitätssteigerung der Hochschulentwicklung durch Gender Mainstreaming*. Münster: Lit.
- Bornewasser, M. (2009): *Organisationsdiagnostik und Organisationsentwicklung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Bortz, J., Döring, N. (2009): *Forschungsmethoden und Evaluation. Für Human- und Sozialwissenschaftler* (4., überarb. Aufl., Nachdr.). Heidelberg: Springer-Medizin-Verlag.
- Brändle, T. (2010): *10 Jahre Bologna-Prozess. Chancen, Herausforderungen und Problematiken*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Braun, D. (2001). Regulierungsmodelle und Machtstrukturen an Universitäten. In E. Stölting & U. Schimank (Hrsg.), *Die Krise der Universitäten* (S. 243–262). Wiesbaden: Westdt. Verlag
- Braunmühl, C. von (2002). Gender Mainstreaming: neue Konzepte - neue Chancen? In B. Nohr & S. Veth (Hrsg.), *Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie* (S. 17–25). Berlin: Dietz.
- Bröckling, U. (2009). Von den Exzellenzen zur Exzellenz. Genealogie eines Schlüsselbegriffs. *Forschung und Lehre*, 16(6), 422–424.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2004): *Bulmahn will Forschungssystem umfassend modernisieren. Wettbewerb um Spitzenuniversitäten startet in diesem Sommer*. Berlin. Presseerklärung liegt der Autorin vor
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2010). Der Bologna-Prozess. <http://www.bmbf.de/de/3336.php> (25.02.2011).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2010a). Informationen zum ersten Aufruf des Professorinnenprogramms. <http://deutschland.dasvonmorgen.de/pub/Uebersicht-Hochschulen-Bundeslaender.pdf> (28.02.2011).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2011). Hochschule. <http://www.bmbf.de/de/655.php> (01.03.2011).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) & Kultusministerkonferenz (KMK) (2011). OECD-Veröffentlichung "Bildung auf einen Blick". Wesentliche Aussagen in der Ausgabe 2010. http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/PresseUndAktuelles/2010/2010-09-06_PM-LangFinal.pdf (23.02.2011).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen & und Jugend (BMFSFJ) (2011). Gender Mainstreaming: Rechtliche und politische Voraussetzungen und Vorgaben. <http://www.gender-mainstreaming.net/gm/Hintergrund/vorgaben.html> (28.02.2011).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2011a). Unterschiede zwischen Gender Mainstreaming und Frauenpolitik. <http://www.gender-mainstreaming.net/gm/Hintergrund/gender-mainstreaming-und-frauenpolitik.html> (28.02.2011).
- Burkhardt, A. (2008). Excellence meets Gender. In R. Bloch (Hrsg.), *Making excellence. Grundlagen, Praxis und Konsequenzen der Exzellenzinitiative* (S. 85–98). Bielefeld: Bertelsmann.
- Butler, J. (2002). Zwischen den Geschlechtern. Eine Kritik der Gendernormen. *Aus Politik und Zeitgeschichte*(33-34), 6–8.

Center of Excellence Woman and Science (CEWS)/Gesellschaft sozialwissenschaftlicher Infrastruktureinrichtungen (GESIS) (2008): *Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 2. Fortschreibung*. Bonn. <http://www.gesis.org/download/fileadmin/cews/www/download/cews-publik10.pdf> (25.02.11)

CEWS/GESIS (o. J.). Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal nach Wirtschaftssektoren im internationalen Vergleich, 2007. <http://www.cews.org/informationsangebote/statistiken> (28.02.2011).

CEWS/GESIS (2011). Das CEWS. Grundlegende Aufgabenstellung. <http://www.gesis.org/cews/das-cews/> (28.02.2011).

Deeke, A. (1995). Experteninterviews - ein methodologisches und forschungspraktisches Problem. Einleitende Bemerkungen und Fragen zum Workshop. In C. Brinkmann, A. Deeke & B. Völkel (Hrsg.), *Experteninterviews in der Arbeitsmarktforschung. Diskussionsbeiträge zu methodischen Fragen und praktischen Erfahrungen* (S. 7–22). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2008). Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/index.html (28.02.2011).

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2010). Diversity - Vielfalt im Wissenschaftssystem. www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/diversity_wissenschaft/index.html (28.04.2010).

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2011). Exzellenzinitiative: Hintergründe. Zahlen und Fakten. http://www.dfg.de/dfg_magazin/forschungspolitik_standpunkte_perspektiven/exzellenzinitiative/zahlen_fakten/index.html (01.03.2011).

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2011a). Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. <http://www.instrumentenkasten.dfg.de/> (28.02.2011).

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2011b). Satzung der Deutschen Forschungsgemeinschaft. http://www.dfg.de/dfg_profil/satzung/index.html#micro222777 (28.02.2011).

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) & Wissenschaftsrat (WR) (2008). Bericht der Gemeinsamen Kommission zur Exzellenzinitiative an die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz. http://www.wissenschaftsrat.de/texte/exini_GWK-Bericht-%5B1%5D.pdf (22.04.2010).

Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD) & Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2007). Fachkonferenz zur Auslandsmobilität. Untersuchungsergebnisse im Überblick: Internationale Mobilität im Studium. Studienbezogene Aufenthalte deutscher Studierender in anderen Ländern. http://www.go-out.de/downloads/HIS-Bericht_final.pdf.

Döge, P. (2002). "Managing Gender". Gender Mainstreaming als Gestaltung von Geschlechterverhältnissen. *Aus Politik und Zeitgeschichte* (33-34), 9–16.

Ebert, M. & Fischer, C. (2008). Internationalisierung und Auslandsmobilität im Bologna-Prozess. In Bologna-Zentrum der Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.), *Erfahrungen aus den Hochschulen. Bologna in der Praxis* (S. 245–255). Bielefeld: Bertelsmann.

Engel, R. (2007). Die Vielfalt der Diversity Management Ansätze - Geschichte, praktische Anwendungen in Organisationen und zukünftige Herausforderungen in Europa. In I. Koall, V. Bruchhagen & F. Höher (Hrsg.), *Diversity Outlooks. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung* (S. 97–110). Münster: Lit-Verlag.

Esch, M. (2008). Einführung. In M. Esch & J. Herrmann (Hrsg.), *Qualität durch Chancengleichheit. Gleichstellung als strategischer Faktor im Qualitätsmanagement technischer Universitäten* (S. 7–16). Bielefeld: Bertelsmann.

Esch, M. & Herrmann, J. (Hrsg.) (2008): *Qualität durch Chancengleichheit. Gleichstellung als strategischer Faktor im Qualitätsmanagement technischer Universitäten*. Bielefeld: Bertelsmann.

Eßbach, W. (2009). Jenseits der Fassade. Die deutsche Bachelor-/Master-Reform. In J. Kaube (Hrsg.), *Die Illusion der Exzellenz. Lebenslügen der Wissenschaftspolitik* (S. 14–25). Berlin: Wagenbach.

- Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI) (2010). Gutachten zur Forschung, Innovation und technologischer Leistungsfähigkeit Deutschlands. Gutachten 2010. http://www.e-fi.de/fileadmin/Gutachten/EFI_2010.pdf (04.05.2010).
- Fach, W. (2008). "Unbedingte Universitäten". In R. Bloch (Hrsg.), *Making excellence. Grundlagen, Praxis und Konsequenzen der Exzellenzinitiative* (S. 37–44). Bielefeld: Bertelsmann.
- Färber, C. (2000): *Frauenförderung an Hochschulen. Neue Steuerungsinstrumente zur Gleichstellung*. Frankfurt, New York: Campus.
- Feldmann, K. (2005): *Erziehungswissenschaft im Aufbruch. Eine Einführung* (1. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Flemisch, M. (2007). Diversity Management - eine Managementaufgabe zur Geschlechtergleichstellung? In I. Koall, V. Bruchhagen & F. Höher (Hrsg.), *Diversity Outlooks. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung* (S. 111–127). Münster: Lit-Verlag.
- Flick, U. (1995). Stationen des qualitativen Forschungsprozesses. In U. Flick, E. von Kardorff, H. Keupp, L. von Rosenstiel & S. Wolff (Hrsg.), *Handbuch qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen* (S. 147–173). Weinheim: Beltz Psychologie-Verlags-Union.
- Flick, U. (2007): *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag.
- Flick, U., Kardorff, E. von & Steinke, I. (2007). Was ist qualitative Forschung? Einleitung und Überblick. In U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 13–29). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag.
- Freithofer, E. & Hollerwöger Otto (2008). Diversity Management. In A. Dzierzbicka & A. Schirlbauer (Hrsg.), *Pädagogisches Glossar der Gegenwart. Von Autonomie bis Zertifizierung* (S. 79–87). Wien: Löcker.
- Frey, D., Streicher, B. & Huber, M. (2007). Eliteförderung und Elitebildung innerhalb und außerhalb der Universität. In K. A. / A. Heller (Hrsg.), *Begabt sein in Deutschland* (S. 339–362). Berlin: Lit Verlag.
- Friebertshäuser, B. (2003). Interviewtechniken - ein Überblick. In B. Friebertshäuser & A. Prengel (Hrsg.), *Handbuch qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft* (S. 371–395). Weinheim: Juventa-Verlag.
- Friebertshäuser, B. & Langer, A. (2010). Interviewformen und Interviewpraxis. In B. Friebertshäuser, A. Langer, A. Prengel, H. Boller & S. Richter (Hrsg.), *Handbuch qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft* (S. 437–455). Weinheim: Juventa-Verlag.
- Froschauer, U. & Lueger, M. (2003): *Das qualitative Interview*. UTB - facultas.
- Füller, C. (2008). Uni-Crash durch Finanzkrise: Harvard verliert gigantische Vermögenswerte. <http://www.spiegel.de/unispiegel/studium/0,1518,druck-596739,00.html> (16.11.2009).
- Gaethgens, P. (2010). Die Dritte Säule der Exzellenzinitiative - eine offene Agenda? In S. Leibfried (Hrsg.), *Die Exzellenzinitiative. Zwischenbilanz und Perspektiven* (S. 269–279). Frankfurt, Main: Campus-Verlag.
- Geißler, H. (2000): *Organisationspädagogik. Umriss einer neuen Herausforderung*. München: Vahlen.
- Gerhards, J. (2010). Clusterförderung im Rahmen der Exzellenzinitiative - Erfolge, Dysfunktionen und mögliche Lösungswege. In S. Leibfried (Hrsg.), *Die Exzellenzinitiative. Zwischenbilanz und Perspektiven* (S. 115–137). Frankfurt, Main: Campus-Verlag.
- Gildemeister, R. (2008). Soziale Konstruktion von Geschlecht: "Doing Gender". In S. M. Wilz (Hrsg.), *Geschlechterdifferenzen - Geschlechterdifferenzierungen. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen* (S. 167–198). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (1967). The discovery of grounded theory. Strategies for qualitative research (1. paperback printing).
- Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (1998). Grounded theory. Strategien qualitativer Forschung. Bern: Huber.

- Gläser, J. & Laudel, G. (2006): *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen* (2., durchges. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gläser, J. & Weingart, P. (2010). Die Exzellenzinitiative im internationalen Kontext. In S. Leibfried (Hrsg.), *Die Exzellenzinitiative. Zwischenbilanz und Perspektiven* (S. 233–258). Frankfurt, Main: Campus-Verlag.
- Gonon, P. (2008). Exzellenz. In A. Dzierzbicka & A. Schirlbauer (Hrsg.), *Pädagogisches Glossar der Gegenwart. Von Autonomie bis Zertifizierung* (S. 114–119). Wien: Löcker.
- Grigat, F. (2010). Die Nacht, in der alle Kühe schwarz sind. Zur Kritik des Kompetenz-Begriffs und des Deutschen Qualifikationsrahmens. *Forschung und Lehre*, 17(4), 250–253.
- Hartmann, M. (2006). Die Exzellenzinitiative - ein Paradigmenwechsel in der deutschen Hochschulpolitik. *Leviathan*, 34(4), 447–465.
- Hartmann, M. (2007). Eliten(aus)bildung? In GLOBArt (Hrsg.), *Bildung. Ein Menschenrecht ; GLOBArt Academy 2006* (S. 79–87). Wien: Springer.
- Helfferich, C. (2009): *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (3., überarbeitete Auflage.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hermanns, H. (2007). Interviewen als Tätigkeit. In U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 360–368). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag.
- Hertel, I. V. (2010). Und sie bewegen sich doch - Zur Kooperation von Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Exzellenzwettbewerb. In S. Leibfried (Hrsg.), *Die Exzellenzinitiative. Zwischenbilanz und Perspektiven* (S. 139–159). Frankfurt, Main: Campus-Verlag.
- Heublein, U., Hutzsch, C. & Lörz, M. (2008). Auslandsmobilität deutscher Studierender: Ausmaß, Motive und Gründe des Desinteresses. *Bildung und Erziehung*, 61(3), 437–450.
- Heublein, U., Schmelzer, R., Sommer, D. & Wank, J. (2008a): *Die Entwicklung der Schwund- und Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Statistische Berechnungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2006*. Projektbericht. Hannover: HIS Hochschul-Informationssystem GmbH.
- Hinderer, W. (2007): *Die deutsche Exzellenzinitiative und die amerikanische Eliteuniversität* (1. Aufl.). Berlin: Liberal-Verlag.
- Hitzler, R. (1994). Wissen und Wesen des Experten. Ein Annäherungsversuch - zur Einleitung. In R. Hitzler, A. Honer & C. Maeder (Hrsg.), *Expertenwissen. Die institutionalisierte Kompetenz zur Konstruktion von Wirklichkeit* (S. 13–31). Opladen: Westdt. Verlag.
- Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2006): *Glossary on the Bologna Process. English - German - Russian*. Bonn.
- Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (Hrsg.) (2007): *ECTS im Kontext: Ziele, Erfahrungen und Anwendungsfelder; Empfehlung des 104. Senates am 12.6.2007*. Bonn.
- Hoffmann-Riem, C. (1980). Die Sozialforschung einer interpretativen Soziologie: Der Datengewinn. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 32, 339–372.
- Hopf, C. (1995). Qualitative Interviews in der Sozialforschung - ein Überblick. In U. Flick, E. von Kardorff, H. Keupp, L. von Rosenstiel & S. Wolff (Hrsg.), *Handbuch qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen* (S. 177–188). Weinheim: Beltz Psychologie-Verlags-Union.
- Hopf, C. (1996). Hypothesenprüfung und qualitative Sozialforschung. In R. Strobl & A. Böttger (Hrsg.), *Wahre Geschichten? Zu Theorie und Praxis qualitativer Interviews* (S. 9–21). Baden-Baden: Nomos.
- Hopf, C. (2007). Qualitative Interviews - ein Überblick. In U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 349–360). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verl.
- Hornbostel, S. (2008). Evaluation der Exzellenzinitiative: Gibt es objektive Kriterien für Exzellenz? In R. Bloch (Hrsg.), *Making excellence. Grundlagen, Praxis und Konsequenzen der Exzellenzinitiative* (S. 49–63). Bielefeld: Bertelsmann.

- Hornbostel, S. (2008a). Exzellenz und Differenzierung. In B. M. Kehm (Hrsg.), *Hochschule im Wandel. Die Universität als Forschungsgegenstand; Festschrift für Ulrich Teichler* (S. 253–266). Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Hornbostel, S., Simon, D. & Heise, S. (Hrsg.) (2008): *Exzellente Wissenschaft. Das Problem, der Diskurs, das Programm und die Folgen*. iFQ-Working Paper No. 4, Oktober 2008. Bonn: iFQ - Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung. http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_4_2008.pdf (07.03.11)
- Hornbostel, S. & Sondermann, M. (2009). Dynamische Entwicklung. Stand der Personalrekrutierung bei der Exzellenzinitiative. *Forschung und Lehre*, 16(4), 264–265.
- Ihsen, S. (2008). Gender und Diversity als strukturelle Qualitätskomponenten in neuen (ingenieurwissenschaftlichen) Studiengängen. In M. Esch & J. Herrmann (Hrsg.), *Qualität durch Chancengleichheit. Gleichstellung als strategischer Faktor im Qualitätsmanagement technischer Universitäten* (S. 77–89). Bielefeld: Bertelsmann.
- Interdisziplinäre Arbeitsgruppe "Exzellenzinitiative" der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften (2010). Bedingungen und Folgen der Exzellenzinitiative. In S. Leibfried (Hrsg.), *Die Exzellenzinitiative. Zwischenbilanz und Perspektiven* (S. 35–50). Frankfurt, Main: Campus-Verlag.
- Interdisziplinäre Arbeitsgruppe "Exzellenzinitiative" der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften (2010a). Thesen zur Exzellenzinitiative zur Förderung der Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen. In S. Leibfried (Hrsg.), *Die Exzellenzinitiative. Zwischenbilanz und Perspektiven* (S. 27–32). Frankfurt, Main: Campus-Verlag.
- Kahlert, H. (2003): *Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln*. Opladen: Leske + Budrich.
- Kehm, B. M. & Lanzendorf, U. (2005). Ein neues Governance-Regime für die Hochschulen - mehr Markt und weniger Selbststeuerung? *Beiheft der Zeitschrift für Pädagogik*(50), 41–55.
- Kimmich, D. & Thumfart, A. (2004). Universität und Wissensgesellschaft: Was heißt Autonomie für die moderne Hochschule? In D. Kimmich & A. Thumfart (Hrsg.), *Universität ohne Zukunft?* (S. 7–35). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Kirsch-Auwärter, E. (2002). Gender Mainstreaming als neues Steuerungsinstrument? Versuch einer Standortbestimmung. *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, 20(3), 101–110.
- Klieme, E. & Tippelt, R. (2008). Qualitätssicherung im Bildungswesen: eine aktuelle Zwischenbilanz. *Zeitschrift für Pädagogik* (53. Beiheft), 7–13.
- Klose, A. (2010). Grundlagen und Struktur des deutschen und europäischen Gleichbehandlungsrechts. In P. Massing & A. B. Antal (Hrsg.), *Gender und Diversity. Vielfalt verstehen und gestalten* (S. 63–83). Schwalbach/Ts.: Wochenschau-Verlag.
- Knab, D. (2008). Was macht die Universität mit den Frauen? Festvortrag anlässlich der Auftaktveranstaltung zum Jubiläum "100 Jahre Frauenstudium an der Universität Tübingen" am 21. April 2004. In E. Glaser, S. Maurer & W. Schönig (Hrsg.), *Immer einen Schritt voraus! Doris Knab als Reformerin - Anliegen, Aufgaben, Wirkungsgeschichte* (S. 197–209). Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren.
- Knie, A. & Braun-Thürmann, H. (2008). Katalysator des Wandels: Die Wirkung der Exzellenzinitiative auf das Verhältnis von Wirtschaft und Wissenschaft. In S. Hornbostel, D. Simon & S. Heise (Hrsg.), *Exzellente Wissenschaft. Das Problem, der Diskurs, das Programm und die Folgen*. iFQ-Working Paper No. 4, Oktober 2008 (S. 81–92). Bonn.
- Koall, I., Bruchhagen, V. & Höher, F. (Hrsg.) (2007): *Diversity Outlooks. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung*. Münster: Lit-Verlag.
- Koenig, M. (2010). Nachwuchsförderung im Rahmen der Exzellenzinitiative. In S. Leibfried (Hrsg.), *Die Exzellenzinitiative. Zwischenbilanz und Perspektiven* (S. 201–216). Frankfurt, Main: Campus-Verlag.
- Köhler, K. (1997). Zur Arbeit der Glass Ceiling Commission in den USA. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis (SUB)*, 20(1), 4–30.

- Koller, H.-C. (2005). Bildung (an) der Universität? Zur Bedeutung des Bildungsbegriffs für Hochschulpolitik und Universitätsreform. In A. Liesner & O. Sanders (Hrsg.), *Bildung der Universität. Beiträge zum Reformdiskurs* (S. 79–100). Bielefeld: transcript Verlag.
- Konegen-Grenier, C. (2006): *Zukunftskonzept Hochschulautonomie. Rahmenbedingungen für Exzellenz in Forschung und Lehre*. Köln: Div Dt. Inst.-Verlag.
- Koreuber, M. (2007): *Frauenförderung und Gender Mainstreaming - Profilelemente einer exzellenten Universität; Bericht der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin 2008*. Berlin. http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/media/bericht_6.pdf (07.03.11)
- Kotter, K.-H. (2005): *Unsere Schule auf dem Weg in die Zukunft. Schulentwicklung nach dem EFQM-Modell* (3. Aufl.). Wolnzach: Kastner.
- Krais, B. (2000). Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. Theoretische Sondierungen. In B. Krais (Hrsg.), *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt; [Tagung an der Technischen Universität Darmstadt im Juni 1996]* (S. 31–54). Frankfurt/Main: Campus-Verlag.
- Krais, B. (2000a). Einleitung: Die Wissenschaft und die Frauen. In B. Krais (Hrsg.), *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt; [Tagung an der Technischen Universität Darmstadt im Juni 1996]* (S. 9–29). Frankfurt/Main: Campus-Verlag.
- Kreckel, R. (2008). Zwischen universeller Inklusion und neuer Exklusivität. Institutionelle Differenzierungen und Karrieremuster im akademischen Feld: Deutschland im internationalen Vergleich. In B. M. Kehm (Hrsg.), *Hochschule im Wandel. Die Universität als Forschungsgegenstand; Festschrift für Ulrich Teichler* (S. 181–194). Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Krell, G. & Sieben, B. (2010). Diversity Management. In P. Massing & A. B. Antal (Hrsg.), *Gender und Diversity. Vielfalt verstehen und gestalten* (S. 45–61). Schwalbach/Ts.: Wochenschau-Verlag.
- Kreuzer, K.-L. (2007). Modularisierung des Studiums und Durchlässigkeit des Bildungssystems. In P. Buttner (Hrsg.), *Das Studium des Sozialen. Aktuelle Entwicklungen in Hochschule und sozialen Berufen* (S. 65–73). Berlin: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge.
- Krücken, G. (2008). Die Transformation der Universität? Überlegungen zu den Effekten von Exzellenzprogrammen. In S. Hornbostel, D. Simon & S. Heise (Hrsg.), *Exzellente Wissenschaft. Das Problem, der Diskurs, das Programm und die Folgen*. iFQ-Working Paper No. 4, Oktober 2008 (S. 73–79). Bonn.
- Krüger, C. (2009). Behördenbremse für Professorinnen? *duz - Unabhängige Deutsche Universitätszeitung*(8), 29.
- Krull, W. (2008). Die Exzellenzinitiative und ihre Folgen. Deutsche Hochschulen vor neuen Herausforderungen. In B. M. Kehm (Hrsg.), *Hochschule im Wandel. Die Universität als Forschungsgegenstand; Festschrift für Ulrich Teichler* (S. 243–251). Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Krupa, M. & Spiewak, M. (2009). "Bildung macht immer Ärger". *ZEIT online*. <http://www.zeit.de/2009/51/Schavan> (07.03.11)
- Kuckartz, U. (2007). QDA-Software im Methodendiskurs: Geschichte, Potenziale, Effekte. In U. Kuckartz, H. Grunenberg & T. Dresing (Hrsg.), *Qualitative Datenanalyse: computergestützt. Methodische Hintergründe und Beispiele aus der Forschungspraxis* (S. 15–31). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kuckartz, U. (2010): *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten* (3., aktualisierte Auflage.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kultusministerkonferenz (KMK) (2010). Exzellenz in der Lehre. <http://www.kmk.org/wissenschaft-hochschule/qualitaetsentwicklung-akkreditierung-exzellenzfoerderung/exzellenz-in-der-lehre.html> (09.03.2010).
- Kuper, H. & Thiel, F. (2009). Erziehungswissenschaftliche Institutionen- und Organisationsforschung. In R. Tippelt & B. Schmidt (Hrsg.), *Handbuch Bildungsforschung* (S. 483–498). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Kussau, J. & Brüsemeister, T. (2007). Educational Governance: Zur Analyse der Handlungskoordination im Mehrebenensystem der Schule. In H. Altrichter, T. Brüsemeister & J. Wissinger (Hrsg.), *Educational Governance. Handlungskoordination und Steuerung im Bildungssystem* (S. 15–54). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lamnek, S. (2005): *Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch* (4., vollst. überarb. Aufl., [Nachdr.]). Weinheim: Beltz PVU.
- Lay, G., Schat, H.-D. & Jäger, A. (2009). Mit EFQM zu betrieblicher Exzellenz. Verbreitung, Ausgestaltung und Effekte des Qualitätsmanagementmodells der European Foundation for Quality Management. <http://www publica.fraunhofer.de/eprints/urn:nbn:de:0011-n-1021764.pdf> (09.02.10).
- Lenzen, D. (2009). Diversity als Herausforderung an eine zukunftsfähige Universität. In S. Andresen, M. Koreuber & D. Lüdke (Hrsg.), *Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur "Modernisierung" von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik* (S. 7–10). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Liesner, A. (2008). Brain Drain. In A. Dzierzbicka & A. Schirlbauer (Hrsg.), *Pädagogisches Glossar der Gegenwart. Von Autonomie bis Zertifizierung* (S. 50–58). Wien: Löcker.
- Liessmann, K. P. (2009). Bologna als unnötige Bildungsreform. In C. Scholz & V. Stein (Hrsg.), *Bologna-Schwarzbuch* (S. 157–167). Bonn: Deutscher Hochschulverband.
- Lind, I. (2007). Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen - Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren? In Wissenschaftsrat (Hrsg.), *Exzellenz in Wissenschaft und Forschung - neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Dokumentation der Tagung am 28./29.11.2006 in Köln ; [Tagung Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik]* (S. 59–86). Köln: Wissenschaftsrat.
- Lind, I. (2003). Gender Mainstreaming - neue Optionen für Wissenschaftlerinnen? In H. Matthies, E. Kuhlmann, M. Oppen & D. Simon (Hrsg.), *Gleichstellung in der Forschung. Organisationspraktiken und politische Strategien* (S. 173–187). Berlin: Edition Sigma.
- Lind, I. (2004): *Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick*. Bielefeld: Kleine.
- Löther, A. (2009): *Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten: 3. Fortschreibung*. Bonn: GESIS-IZ. <http://www.gesis.org/download/fileadmin/cews/www/download/cews-publik13.pdf> (07.03.11)
- Lüders, C. (2006). Gütekriterien. In R. Bohnsack, W. Marotzki & M. Meuser (Hrsg.), *Hauptbegriffe qualitativer Sozialforschung* (S. 80–82). Opladen: Budrich.
- Luhmann, N. (2006): *Organisation und Entscheidung* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Macha, H. (2004). Rekrutierung von weiblichen Eliten. *Aus Politik und Zeitgeschichte*(10), 25–32.
- Macha, H., Handschuh-Heiß, S., Magg-Schwarzbäcker, M. & Gruber, S. (2010): *Gleichstellung und Diversity an der Hochschule. Implementierung und Analyse des Gender Mainstreaming-Prozesses*. Opladen: Budrich UniPress.
- Maiworm, F. & Teichler, U. (1995): *The first years of ECTS in the view of the students*. Kassel.
- Manger, D. (2009): *Innovation und Kooperation. Zur Organisierung eines regionalen Netzwerks*. Bielefeld: transcript-Verlag.
- Marotzki, W. (2006). Leitfadeninterview. In R. Bohnsack, W. Marotzki & M. Meuser (Hrsg.), *Hauptbegriffe qualitativer Sozialforschung* (S. 114). Opladen: Budrich.
- Massing, P. & Antal, A. B. (Hrsg.) (2010): *Gender und Diversity. Vielfalt verstehen und gestalten*. Schwalbach/Ts.: Wochenschau-Verlag.
- Mayring, P. (2001): *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken* (5. überarb. Aufl.). Weinheim: Beltz.

- Mayring, P. (2003): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (8. Auflage). Weinheim: Beltz.
- Meinefeld, W. (2007). Hypothesen und Vorwissen in der qualitativen Sozialforschung. In U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 265–275). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag.
- Merton, R. K. (1985): *Entwicklung und Wandel von Forschungsinteressen. Aufsätze zur Wissenschaftssoziologie* (1. Aufl.). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Metz-Göckel, S. (2008). Theoretische Skizzen zur Hochschule in der Wissensgesellschaft. In B. M. Kehm (Hrsg.), *Hochschule im Wandel. Die Universität als Forschungsgegenstand; Festschrift für Ulrich Teichler* (S. 207–229). Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Meuser, M. & Nagel, U. (1991). ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In D. Garz & K. Kraimer (Hrsg.), *Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen* (S. 441–471). Opladen: Westdt. Verlag.
- Meuser, M. & Nagel, U. (2005). ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In A. Bogner, B. Littig & W. Menz (Hrsg.), *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung* (S. 71–94). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Meyer, A. (2009). Brain-Drain und Brain-Gain. Wie Deutschland seine Chancen als Land der Wissenschaft verpasst. In J. Kaube (Hrsg.), *Die Illusion der Exzellenz. Lebenslügen der Wissenschaftspolitik* (S. 50–55). Berlin: Wagenbach.
- Meyer-Guckel, V. & Mägdefessel, D. (2010). Vielfalt an Akteuren, Einfalt an Profilen. Hochschulleitbilder im Vergleich.
http://www.stifterverband.info/presse/pressemitteilungen/2010_08_24_hochschulleitbilder/hochschulleitbilder_im_vergleich_zusammenfassung.pdf (07.03.11).
- Mittelstraß, J. (2003): *Transdisziplinarität. Wissenschaftliche Zukunft und institutionelle Wirklichkeit*. Konstanz: UVK Universitäts-Verlag.
- Mittelstraß, J. (2008). Wenn sich die Forschung bewegt ... Über die Universität und die Notwendigkeit einer Reform unseres Wissenschaftssystems. In S. Doering & H.-J. Wätjen (Hrsg.), *Oldenburger Universitätsreden* (S. 13–29). Oldenburg: BIS-Verlag.
- Moes, J. (2008). Was bedeutet die Exzellenzinitiative für die Nachwuchsförderung? In R. Bloch (Hrsg.), *Making excellence. Grundlagen, Praxis und Konsequenzen der Exzellenzinitiative* (S. 65–84). Bielefeld: Bertelsmann.
- Müller, C. & Sander, G. (2009): *Innovativ führen mit Diversity-Kompetenz. Vielfalt als Chance*. Bern: Haupt.
- Müller, T. (2004). Redundanz und Reformpoesie. Die Universität als Institution und Organisation. *Berliner Debatte Initial*, 15(2), 105–116.
- Münch, R. (2009): *Globale Eliten, lokale Autoritäten. Bildung und Wissenschaft unter dem Regime von PISA, McKinsey & Co* (1. Aufl., Orig.-Ausg.). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Münkler, H. (2006). Vom gesellschaftlichen Nutzen und Schaden der Eliten. In H. Münkler, G. Straßenberger & M. Bohlender (Hrsg.), *Deutschlands Eliten im Wandel* (S. 25–45). Frankfurt/Main: Campus-Verlag.
- Neidhardt, F. (2010). Exzellenzinitiative - Einschätzungen und Nachfragen. In S. Leibfried (Hrsg.), *Die Exzellenzinitiative. Zwischenbilanz und Perspektiven* (S. 53–80). Frankfurt, Main: Campus-Verlag.
- Nickel, S. (2005). EFQM an Universitäten – Nachhaltige Qualitätsentwicklung oder Management-Mode? http://www.hrk.de/de/download/dateien/08-2005_-_EFQM_an_Universitaeten_-_Nickel.pdf (28.02.2011).
- Nickel, S. (2009): *Partizipatives Management von Universitäten. Zielvereinbarungen - Leitungsstrukturen - Staatliche Steuerung* (2., aktual. Aufl.). München: Hampp.
- Nohr, B. (2002). Diversity, Total-E-Quality und Gedöhns. In B. Nohr & S. Veth (Hrsg.), *Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie* (S. 48–55). Berlin: Dietz.

Nohr, B. & Veth, S. (Hrsg.) (2002): *Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie*. Berlin: Dietz.

Nowotny, H. (2000): *Es ist so. Es könnte auch anders sein. Über das veränderte Verhältnis von Wissenschaft und Gesellschaft* (Erstausg., 1. Aufl., [Nachdr.]). Frankfurt am Main: Suhrkamp.

o. A. (2005). Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 91 b des Grundgesetzes (Forschungsförderung) über die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen. Exzellenzvereinbarung (ExV1) vom 18. Juli 2005. <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/exzellenzvereinbarung.pdf> (28.02.2011).

Oswald, H. (2003). Was heißt qualitativ forschen? In B. Friebertshäuser & A. Prengel (Hrsg.), *Handbuch qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft* (S. 71–87). Weinheim: Juventa-Verlag.

Pasero, U. & Ohlndieck Lutz (2003). Gender Trouble im Wissenschaftssystem: Europäische Beispiele - Probleme der Beobachtung. In H. Matthies, E. Kuhlmann, M. Oppen & D. Simon (Hrsg.), *Gleichstellung in der Forschung. Organisationspraktiken und politische Strategien* (S. 33–47). Berlin: Edition Sigma.

Pasternack, P. (2008). Die Exzellenzinitiative als politisches Programm - Fortsetzung der normalen Forschungsförderung oder Paradigmenwechsel? In R. Bloch (Hrsg.), *Making excellence. Grundlagen, Praxis und Konsequenzen der Exzellenzinitiative* (S. 13–36). Bielefeld: Bertelsmann.

Paulus, G. G. (2009). Wo haben Sie studiert? Über das Physikstudium an einer Forschungsuniversität in den USA. *Forschung und Lehre*, 16(10), 740–742.

Pelinka, A. (1997). Bildungspolitik/Bildungsökonomie. In H. Hierdeis & T. Hug (Hrsg.), *Taschenbuch der Pädagogik* (S. 158–163). Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hohengehren.

Pellert, A. (2005). Gender Mainstreaming und Personal- und Organisationsentwicklung an Universitäten. In C. Borchard, B. Doetsch & K. Neumann (Hrsg.), *Der Zeit einen Schritt voraus: gender konsequent. Qualitätssteigerung der Hochschulentwicklung durch Gender Mainstreaming* (S. 47–59). Münster: Lit.

Pfadenhauer, M. (2005). Auf gleicher Augenhöhe reden. Das Expert*inneninterview - ein Gespräch zwischen Experte und Quasi-Experte. In A. Bogner, B. Littig & W. Menz (Hrsg.), *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung* (S. 113–130). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Pfeifer, W. (2005): *Etymologisches Wörterbuch des Deutschen* (8. Aufl., ungekürzte, durchges. Ausg.). München: Deutscher Taschenbuch Verlag.

Rasch, S. (2008): *Erwerbschancen von Bachelor- und Masterabsolventen in der Wirtschaft. Analysen und Fallstudien für das Fach Erziehungswissenschaft*. (1. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Rehburg, M. (2007). Berufsperspektiven von Bachelorabsolventen - Ergebnisse empirischer Studien. In H.-J. Blanke (Hrsg.), *Bildung und Wissenschaft als Standortfaktoren* (S. 201–220). Tübingen: Mohr Siebeck.

Ricken, N. (2009). Elite und Exzellenz - Machttheoretische Analysen zum neueren Wissenschaftsdiskurs. *Zeitschrift für Pädagogik*, 55(2), 194–210.

Roloff, C. (2002). Der Zusammenhang von Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement. In C. Roloff (Hrsg.), *Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule* (S. 11–33). Bielefeld: Kleine.

Rosenstreich, G. (2002). Gender Mainstreaming: für wen? In B. Nohr & S. Veth (Hrsg.), *Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie* (S. 26–36). Berlin: Dietz.

Rosenthal, G. (2005): *Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung*. Weinheim: Juventa-Verlag.

Scharff, P. (2008). Die Exzellenzinitiative: eine Reflexion der TU Illmenau. In R. Bloch (Hrsg.), *Making excellence. Grundlagen, Praxis und Konsequenzen der Exzellenzinitiative* (S. 45–48). Bielefeld: Bertelsmann.

Schmidt, C. (2010). Auswertungstechniken für Leitfadeninterviews. In B. Friebertshäuser, A. Langer, A. Prengel, H. Boller & S. Richter (Hrsg.), *Handbuch qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft* (S. 473–486). Weinheim: Juventa-Verlag.

- Schmitz, S.-U. & Schubert, K. (Hrsg.) (2006): *Einführung in die Politische Theorie und Methodenlehre*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Schneider, B. (2008). Innovation. In A. Dzierzbicka & A. Schirlbauer (Hrsg.), *Pädagogisches Glossar der Gegenwart. Von Autonomie bis Zertifizierung* (S. 146–153). Wien: Löcker.
- Schnell, R., Hill, P. B. & Esser, E. (2005): *Methoden der empirischen Sozialforschung* (7., völlig überarb. u. erw. Aufl.). München: Oldenbourg.
- Scholz, C. & Stein, V. (Hrsg.) (2009): *Bologna-Schwarzbuch*. Bonn: Deutscher Hochschulverband.
- Schreiterer, U. (2010). Exzellente Zukunft - Beobachtungen zur Dritten Förderlinie. In S. Leibfried (Hrsg.), *Die Exzellenzinitiative. Zwischenbilanz und Perspektiven* (S. 85–113). Frankfurt, Main: Campus-Verlag.
- Schreyögg, G. (2008). Organisation. Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-8349-8152-3> (04.03.2011).
- Schulte-Zurhausen, M. (2005): *Organisation* (4., überarb. und erw. Aufl.). München: Vahlen.
- Serrano-Velarde, K. (2008): *Evaluation, Akkreditierung und Politik. Zur Organisation von Qualitätssicherung im Zuge des Bolognaprozesses*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Simon, D. (2005). Routinisierung des Forschungsalltags oder Qualitätsmanagement? Randbemerkungen zu Evaluationen und Gleichstellungspolitiken. In A. Spellerberg (Hrsg.), *Die Hälfte des Hörsaals. Frauen in Hochschule, Wissenschaft und Technik* (S. 113–125). Berlin: Edition Sigma.
- Simon, D., Schulz, P. & Sondermann, M. (2010). Abgelehnte Exzellenz - Die Folgen und die Strategie der Akteure. In S. Leibfried (Hrsg.), *Die Exzellenzinitiative. Zwischenbilanz und Perspektiven* (S. 161–197). Frankfurt, Main: Campus-Verlag.
- Sondermann, M., Simon, D., Scholz, A.-M. & Hornbostel, S. (2008): *Die Exzellenzinitiative: Beobachtungen aus der Implementierungsphase*. Bonn: iFQ. http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_5_2008.pdf (07.03.11)
- Stamm, M. (2007). Bildung und Politik: Getrennte Welten - schwierige Verhältnisse. http://perso.unifr.ch/margrit.stamm/forschung/fo_downloads/fo_dl_publ/bildung_politik.pdf (16.02.2011).
- Statistisches Bundesamt (2007). 4% mehr Studienanfänger im Studienjahr 2007. Pressemitteilung Nr. 502 vom 12.12.2007. www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2007/12/PD07__502__213,templateId=renderPrint.psml (28.02.2011).
- Statistisches Bundesamt (2009): *Hochschulstandort Deutschland 2009. Ergebnisse aus der Hochschulstatistik*. Wiesbaden. <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2009/Hochschulstandort/begleitmaterial,property=file.pdf> (07.03.11)
- Statistisches Bundesamt (2011). Frauenanteile in verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn (tabellarische Darstellung). http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/01_t.gif (28.02.2011).
- Stein, M. (2002). Gender Mainstreaming - ein gleichstellungspolitisches Erfolgsrezept für Hochschulen? In B. Nohr & S. Veth (Hrsg.), *Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie* (S. 98–105). Berlin: Dietz.
- Steinke, I. (2007). Gütekriterien qualitativer Forschung. In U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 319–331). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag.
- Stichweh, R. (2005). Neue Steuerungsformen der Universität und die akademische Selbstverwaltung. Die Universität als Organisation. In U. Sieg (Hrsg.), *Die Idee der Universität heute* (S. 123–134). München: Saur.
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (2002): *Brain Drain - Brain Gain. Eine Untersuchung über internationale Berufskarrieren*. Durchgeführt von der Gesellschaft für Empirische Studien.
- Stölting, E. & Schimank, U. (Hrsg.) (2001): *Die Krise der Universitäten* (1. Aufl.). Wiesbaden: Westdt. Verlag.

- Strohschneider, P. (2007). Zusammenfassung. In Wissenschaftsrat (Hrsg.), *Exzellenz in Wissenschaft und Forschung - neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Dokumentation der Tagung am 28./29.11.2006 in Köln; [Tagung Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik]* (S. 147–149). Köln.
- Strohschneider, P. (2010). Konkurrenz von Interessen. Internationale Mobilität in der Wissenschaft. *Forschung und Lehre*, 17(2), 84–87.
- Strübing, J. (2004): *Grounded theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Theoriebildung* (1. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Stucke, A. (2001). Mythos USA - Die Bedeutung des Arguments "Amerika" im hochschulpolitischen Diskurs der Bundesrepublik. In E. Stölting & U. Schimank (Hrsg.), *Die Krise der Universitäten* (S. 118–136). Wiesbaden: Westdt. Verlag.
- Teichler, U. (2008). Exzellenz und Differenzierung: Auf der Suche nach einer neuen Systemlogik. In S. Hornbostel, D. Simon & S. Heise (Hrsg.), *Exzellente Wissenschaft. Das Problem, der Diskurs, das Programm und die Folgen*. iFQ-Working Paper No. 4, Oktober 2008 (S. 13–22). Bonn.
- Terhart, E. (2003). Entwicklung und Situation des qualitativen Forschungsansatzes in der Erziehungswissenschaft. In B. Friebertshäuser & A. Prengel (Hrsg.), *Handbuch qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft* (S. 27–42). Weinheim: Juventa-Verlag.
- Vennarini, L., Peters-Burns, A., Lippold, S., Haaßengier, C., Fischer, C. & Helling, B. (2008). Qualitätsmanagement - Quo vadis? Aus Sicht der Bolognaberater/innen. In Bologna-Zentrum der Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.), *Erfahrungen aus den Hochschulen. Bologna in der Praxis* (S. 129–143). Bielefeld: Bertelsmann.
- Vinz, D. & Schiederig, K. (2010). Gender und Diversity: Vielfalt verstehen und gestalten. In P. Massing & A. B. Antal (Hrsg.), *Gender und Diversity. Vielfalt verstehen und gestalten* (S. 13–43). Schwalbach/Ts.: Wochenschau-Verlag.
- Walter, T. (2006): *Der Bologna-Prozess. Ein Wendepunkt europäischer Hochschulpolitik?* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Weiler, H. N. (2003). Bildungsforschung und Bildungsreform - Von den Defiziten der deutschen Erziehungswissenschaft. In I. Gogolin & R. Tippelt (Hrsg.), *Innovation durch Bildung. Beiträge zum 18. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft* (S. 181–203). Opladen: Leske + Budrich.
- Wetterer, A. (2002). Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen. *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, 20(3), 129–149.
- Wimmer, M. (2005). Die überlebte Universität. Zeitgemäße Betrachtungen einer "unzeitgemäßen" Institution. In A. Liesner & O. Sanders (Hrsg.), *Bildung der Universität. Beiträge zum Reformdiskurs* (S. 19–41). Bielefeld: transcript Verlag.
- Winnacker, E.-L. (2003). Talentflucht in die USA? *Beiträge zur Hochschulforschung*, 25(2), 36–46.
- Wintermantel, M. (2008). Klasse oder Masse? Hochschulpakt 2020 und Exzellenzinitiative - Positionen aus Politik und Wissenschaft. Stellungnahme der Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz (HRK). In A. Adams & A. Keller (Hrsg.), *Vom Studentenbergr zum Schuldenbergr? Perspektiven der Hochschul- und Studienfinanzierung* (S. 40–44). Bielefeld: Bertelsmann.
- Wissenschaftsrat (WR) (2006). Empfehlungen zur künftigen Rolle der Universitäten im Wissenschaftssystem. <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/7067-06.pdf> (25.02.2011).
- Wissenschaftsrat (WR) (2007). Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/8036-07.pdf> (28.04.2010).
- Wissenschaftsrat (2007a). Empfehlungen zur Interaktion von Wissenschaft und Wirtschaft. <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/7865-07.pdf> (08.03.2010).

Wissenschaftsrat (Hrsg.) (2007b): *Exzellenz in Wissenschaft und Forschung - neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Dokumentation der Tagung am 28./29.11.2006 in Köln; [Tagung Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik]*. Köln.

Witzleben, A. von (2007). Bildung und Bildungsträger im Anforderungsprofil der Wirtschaft. In H.-J. Blanke (Hrsg.), *Bildung und Wissenschaft als Standortfaktoren* (S. 23–34). Tübingen: Mohr Siebeck.

Zymek, B. (2009). Prozesse der Internationalisierung und Hierarchisierung im Bildungssystem. Von der Beharrungskraft und Auflösung nationaler Strukturen und Mentalitäten. *Zeitschrift für Pädagogik*, 55(2), 175–193.